

Fat Cisl - Flai Cgil - Uila Uil

Federpanificatori

*panificatori*

**Contratto  
Nazionale  
di  
Lavoro**

Per il personale comunque dipendente  
da aziende di panificazione anche  
per attività collaterali e complementari

**Testo Ufficiale**

**1 Marzo 2000 - 29 Febbraio 2004**

## Contratto nazionale di lavoro

Per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addì, 2 giugno 2000

### TRA

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata dal Presidente Edvino Jerian, dai Vice Presidenti Luigina Barabino, Giuseppe Leonardo, Fabrizio Anselmi e Vincenzo Milillo, da Paolo Minuti, Claudio Fierro, Antonio Ventura, Franco Santini, Roberto Alvaro, Giancarlo D'Agostino, Carlo Pasquali, Marco Zelco, Gianni Colaianni, Orio Banzatti, Franco Busnelli

### E

- la FAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Uliano Stendardi e dai Segretari Nazionali Giovanni Pastrello, Sergio Retini e da Roberto Vicentini;
- la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Francesco Chiriaco e dai Segretari Nazionali Giancarlo Battistelli, Elisa Castellano, Vincenzo Lacorte, Laura Martini, Giorgio Scirpa e da Antonio Cogoni;
- la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini;
- e da una delegazione composta da dirigenti regionali e territoriali delle tre organizzazioni, e da delegati dei lavoratori;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

### AVVERTENZA

*Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.*

*I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.*

### PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende del settore.

In questo quadro le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità della panificazione, 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 aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie intendono favorire corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e di eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi gli eventuali percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le Parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le Parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore panario nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livel-

li produttivi ed occupazionali e il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo. In particolare, le parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione del settore, specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate, con particolare riferimento a provvedimenti in materia di oneri sociali.

In tale contesto le Parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del pane tradizionale Italiano rispetto al contributo offerto dal Settore alla formazione della ricchezza nazionale.

In questo quadro si collocano le eventuali modifiche della disciplina legislativa del settore anche tendenti ad attivare forme di sostegno e di agevolazioni degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione.

#### **Art. 1 - Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi al laboratorio di panificazione o comunque collegati per titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela o di affinità previsti per l'impresa familiare, qualunque sia il sistema produttivo, l'orientamento e l'inquadramento delle aziende: artigiane, commerciali, industriali e cooperative.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce e ricomprende ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dal secondo livello di contrattazione di cui agli art. 9 e 10.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare a tutti i livelli e far rispettare la sfera di applicazione e, per il periodo tutto di validità, il contratto generale, le norme territoriali o aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di struttura adeguata.

Nel caso di difficoltà nella individuazione dei panifici di cui sopra a livello territoriale, è previsto l'intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

### **Art. 2 - Procedure per il rinnovo del CCNL**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva alla scadenza del CCNL stesso, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex-indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

## **TITOLO I Relazioni Sindacali a Livello Nazionale**

### **Art. 3 - Informazione e confronto**

Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro, e l'occupazione nel settore.

Ferme restando l'autonomia di iniziativa delle imprese e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Associazioni sindacali, le Organizzazioni contraenti si scambieranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre a livello nazionale, informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale.

In particolare saranno oggetto di comunicazione:

- 1) le informazioni atte al miglioramento della qualificazione della panificazione italiana relative alle strutture produttive e commerciali, all'affermazione dei parametri di qualità e genuinità del pane attraverso una migliore caratterizzazione dei processi produttivi e la naturalità delle materie prime, particolarmente finalizzata alla tutela occupazionale del settore;
- 2) le informazioni sulle iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;
- 3) le informazioni al fine di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;

- 4) le informazioni sul numero delle aziende, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed alle condizioni strutturali delle medesime;
  - 5) le informazioni sulla situazione in materia di collocamento allo scopo di favorire nelle imprese l'inserimento di lavoratori e di lavoratrici con tutela di parificazione in termini di diritti e di prestazioni, avendo anche riguardo all'incentivazione dell'assunzione di giovani;
  - 6) le informazioni sui programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare;
  - 7) le informazioni relative alle possibilità di accesso del settore a finanziamenti nazionali e/o comunitari, finalizzate allo sviluppo ed alla tutela dell'occupazione e della formazione professionale;
  - 8) informazioni sullo stato di applicazione del d.l.g.s. 626/94 "Salute e Sicurezza".
- In relazione a queste informazioni, a richiesta di una delle parti, seguiranno verifiche ed eventuale confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

### **Art. 4 - Strumenti nazionali**

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, costituiscono:

- L'Osservatorio Nazionale;
- La Commissione Paritetica Nazionale.

### **Art. 5 - Osservatorio Nazionale del settore Panificazione**

L'Osservatorio Nazionale sulla Panificazione è istituito come una struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti, nonché al fine di promuovere e coordinare la gestione dei programmi di ricerca e formazione professionale del settore.

L'Osservatorio nasce per permettere alle parti stesse di conoscere più approfonditamente e monitorare le tendenze e le caratteristiche del settore, in modo da favorire una corretta gestione delle relazioni sindacali. In tale contesto sarà promossa l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una politica di promozione del pane tradizionale italiano rispetto al contributo offerto dal settore alla formazione della ricchezza nazionale. Lo stesso dovrà provvedere all'elaborazione di interventi nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione, onde non pregiudicare le prospettive di mantenimento e di potenziale sviluppo dell'occupazione nel settore specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate.

L'Osservatorio verificherà inoltre la rispondenza dell'istituto dell'apprendistato alle esigenze del settore promuovendo interventi anche nei confronti delle istituzioni sia nazionali che regionali volti a migliorare ed a rendere il ricorso all'apprendistato maggiormente aderente alle peculiarità del settore. L'Osservatorio individuerà ulteriori qualifiche alle quali possa trovare applicazione l'apprendistato nell'ambito della revisione dell'attuale sistema classificatorio.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie che provvederanno alla gestione ed impostazione delle attività del-

l'Osservatorio. Il funzionamento dell'Osservatorio sarà garantito attraverso il versamento di un contributo da parte delle aziende pari a lire 5.000 annue per ciascun dipendente in forza al 31/12.

Le parti potranno designare esperti e studiosi di propria fiducia per collaborare all'attività dell'Osservatorio.

In via generale ed indicativa si prevede di strutturare tali attività in quattro aree.

### 1. Banca dati di settore

Obiettivo di tale banca dati è raccogliere e ordinare i dati e le informazioni, soprattutto quantitative, relative alle principali caratteristiche economiche, produttive e dimensionali del settore.

Indicativamente, tale banca-dati potrà articolarsi sui seguenti temi:

- a) struttura del settore (censimento aziende, numero, dislocazione, dimensioni, strutture occupazionali, ecc.);
- b) andamento del settore e del mercato (censimento dei principali dati economici del settore ed identificazione delle tendenze evolutive);
- c) evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- d) struttura dei costi e dei prezzi (aggiornamento dei dati sulla composizione e l'evoluzione di prezzi e costi, anche per aree regionali o territoriali);
- e) quadro normativo-legislativo (identificazione delle norme legislative relative al settore con particolare riferimento alle direttive comunitarie);
- f) aspetti Europei (valutazione dei parametri produttivi ed occupazionali del settore relativamente agli effetti conseguenti all'integrazione europea).

### 2. Aspetti produttivi

L'Osservatorio ha il compito di analizzare le problematiche di comune interesse delle parti relative alle specifiche caratteristiche produttive del settore, in particolare per le tendenze innovative, quali l'innovazione tecnologica e gli orari di lavoro, rileva i fenomeni relativi alle professionalità necessarie per proporre adeguati moduli formativi, raccoglie e archivia i dati relativi alle oscillazioni afferenti a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

### 3. Ricerche e formazione

L'Osservatorio potrà promuovere e coordinare la gestione di ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale dopo averne comunque individuato gli opportuni obiettivi e bisogni, con particolare riguardo alla manodopera femminile e giovanile e lo sviluppo occupazionale del settore.

L'Osservatorio mette a disposizione delle Parti gli elementi informativi della banca-dati nonché le analisi relative agli aspetti produttivi.

### 4. Ambiente e Sicurezza

L'Osservatorio avrà il compito di monitorare, in tema di prevenzione-sicurezza e tutela della salute, i fabbisogni in funzione dello stato di applicazione delle normative sul territorio nazionale, raccogliendo e archiviando le esperienze sulla prevenzione al fine della loro diffusione.

Entro settembre 2000 le Parti si incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio nazionale.

### Art. 6 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce organo preposto a garantire il rispetto delle intese ed a formulare alle Organizzazioni stipulanti proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto.

La Commissione Paritetica Nazionale esamina inoltre, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità delle procedure e dei tempi previsti dal presente contratto.

Svolge inoltre funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di secondo livello.

A tal fine riceve le piattaforme di cui all'art. 9 e copia degli accordi conclusi.

Svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche territoriali (Regionali o Provinciali) le funzioni previste dai successivi articoli 13 e 14.

La Commissione Paritetica Nazionale avrà inoltre il compito di raccogliere e fornire all'Osservatorio tutte le informazioni sulle esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza e tutela della salute.

Definisce i parametri di misurazione delle oscillazioni relative a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Coordina e individua gli spazi di collaborazione e finanziamento nell'ambito formativo con gli organi istituzionali.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà monitorare ed eventualmente promuovere le Commissioni Paritetiche territoriali.

### Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento degli obiettivi previsti dal precedente articolo si applicano le procedure di seguito elencate.

La Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Federazione Italiana Panificatori e si riunisce su istanza delle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle aziende tramite le organizzazioni locali di categoria aderenti alla Federazione Italiana Panificatori.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data delle convocazioni sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione Paritetica Nazionale, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove

ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Organizzazioni Sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (di I° e II° livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, in assenza della deliberazione della Commissione Paritetica Nazionale, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

#### **Art. 7 bis - RSU nelle aziende con più di 15 dipendenti**

##### *Premessa*

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa per brevità rinvio, le Associazioni aderenti a Federalimentare, l'Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil concordano quanto segue.

##### *1. Costituzione della RSU*

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti e i lavoratori stagionali già formati dal presente accordo, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni Sindacali di cui al 2° comma, punto 1, parte prima, e al punto 4 lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo interconfederale.

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

##### *2. Composizione della RSU*

La RSU è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

##### *3. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri*

In relazione a quanto previsto al 2° e 3° comma, punto 2, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

##### *4. Numero dei componenti la RSU*

Il numero dei componenti la RSU - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1, primo periodo - è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei VV.PP. - di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 13 gennaio 1994.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti RSA.

##### *5. Durata e sostituzione dell'incarico*

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di

firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato, in base a quanto previsto dal 2° periodo del precedente punto 2, dalle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### 6. *Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato*

Fermo restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi. Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

#### 7. *Permessi sindacali*

Alla RSU è attribuito un monte ore di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti la RSU - pari a quello che sarebbe spettato, a norma dell'art. 23 della legge n. 300 del 1970, ad un numero corrispondente di dirigenti della RSA delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del c.c.n.l.

Tale monte ore non comporterà comunque la lievitazione del monte ore complessivo.

Eventuali condizioni di miglior favore, a livello aziendale, in termini di permessi sindacali, verranno mantenute laddove derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

#### 8. *Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della RSU*

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre '93.

#### 9. *Commissione elettorale scrutatori componenti del seggio elettorale e del Comitato di garanti.*

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 9, i membri della

Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (vedasi punto 8 del presente accordo).

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti delle RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

#### 10. *Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti*

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività. Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- il numero degli addetti alle attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

## TITOLO II Relazioni sindacali di II° livello

#### Art. 8 - *Diritti di informazione*

Annualmente, a livello territoriale (regionale o provinciale) o aziendale, di norma entro il primo quadrimestre e successivamente all'incontro nazionale di cui all'art. 3, le Organizzazioni territoriali dei panificatori e le corrispondenti

Organizzazioni Sindacali, anche avvalendosi delle attività dell'Osservatorio Nazionale, si incontreranno al fine di procedere ad uno scambio informativo sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale. In relazione a tali informazioni seguirà un esame congiunto relativamente alle materie in oggetto.

#### **Art. 9 - Secondo livello di contrattazione**

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale (regionale o provinciale) o, in alternativa, aziendale, nel rispetto di quanto precisato al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende qui integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni del II° livello di contrattazione sono strettamente correlate:

- ai risultati conseguiti, aventi come obiettivo incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL;
- ai risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e pertanto non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra.

Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Le parti firmatarie del presente contratto costituiranno una apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del II° livello di contrattazione.

#### **Art. 10 - Contrattazione di II° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale**

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le R.S.U., o, in loro assenza, territoriale.

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazio-

ne e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dall'articolo precedente.

#### **Art. 11 - Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale)**

A livello provinciale o regionale, o aziendale per i panifici industriali, si procederà ad incontri di verifica tra le Parti relativamente all'organizzazione del lavoro, riduzione di orario (permessi retribuiti), straordinario ed eventuale articolazione della flessibilità.

Nell'ambito dell'attivazione del contratto di inserimento e del tempo determinato, è previsto un esame congiunto finalizzato alla verifica della conformità alle condizioni di applicabilità dell'istituto stesso previste dal presente contratto.

#### **Art. 12 - Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali)**

Sono costituite a livello territoriale (regionale o provinciale) le Commissioni Paritetiche Territoriali aventi per oggetto il tentativo di conciliazione in prima istanza per tutte le controversie singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro delle aziende oggetto del presente contratto.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno il compito di approfondire la conoscenza del comparto della panificazione sul territorio attraverso una rilevazione dei fenomeni relativi alle professionalità necessarie per una attiva politica formativa, la rilevazione del posizionamento del comparto sui mercati e gli scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Dovranno inoltre rilevare la possibilità di sviluppo ed esigenze occupazionali con riferimento alla situazione locale del mercato del lavoro e dagli strumenti a disposizione delle parti.

Le Commissioni paritetiche avranno il compito di attivare le opportune procedure per individuare le soluzioni che possano consentire il ricollocamento dei lavoratori notturni inidonei di cui all'art. 34.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di coordinare le iniziative del servizio di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese attraverso l'individuazione dei fabbisogni in ambito territoriale, la programmazione delle attività formative proponendo percorsi congiunti per i rappresentanti alla sicurezza, la promozione di azioni per ricercare forme di sostegno economico finalizzate al risanamento ambientale alla sicurezza e ad interventi formativi, il monitoraggio sullo stato di applicazione delle normative in ambito territoriale con riferimento alle tipologie aziendali, la raccolta dei nomi dei responsabili del servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio e del pronto soccorso, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di promuovere il ricorso al RSL di bacino, di disporre le procedure per l'attività dei responsabili territoriali dei lavoratori alla sicurezza e raccogliere le quote che concorrono al finanziamento dell'attività dei rappresentanti alla sicurezza di bacino, versate dalle imprese che utilizzano il servizio, nonché verificarne il flusso.

Le Commissioni paritetiche saranno anche le sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi della Legge 626.

## TITOLO II BIS Sicurezza nei luoghi di lavoro

### Art. 12 bis - Sicurezza nei luoghi di lavoro

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori alla sicurezza.

### REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE E L'ATTIVITÀ DEI DELEGATI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA (RLS)

#### A) Imprese fino a 15 dipendenti

Sul territorio vengono istituiti i rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza. Tali rappresentanti potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese territorialmente interessate e saranno formalizzati da FAT-FLAI-UILA.

Concorrono al finanziamento dei rappresentanti territoriali dei lavoratori alla sicurezza tutte le imprese che utilizzano il servizio con una quota annua pari a lire 5.000 per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno. Tali risorse verranno raccolte tramite versamento delle imprese alla Commissione paritetica territoriale.

Le imprese di nuova costituzione e quelle che per la prima volta si dotano di personale dipendente, sempreché utilizzino il servizio dovranno versare entro il 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura a fine anno.

L'accesso ai luoghi di lavoro dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza avviene alla presenza di rappresentanti designati dall'impresa e secondo le procedure previste dalla Commissione Paritetica territoriale.

I rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza resteranno in carica tre anni.

Il RLS, eventualmente nominato all'interno delle aziende fino a 15 dipendenti, dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che sarà così ripartito: per le aziende fino a 10 dipendenti 10 ore annue; per le aziende da 11 a 15 dipendenti 15 ore annue.

#### B) Imprese con più di 15 dipendenti

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU o in assenza, fra gli stessi lavoratori.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche il verbale dell'elezione e lo invia al datore di lavoro ed alla Commissione paritetica territoriale.

Il rappresentante dei lavoratori alla sicurezza resta in carica per tre anni.

Il RLS dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore e comunque i compiti attribuiti dall'art. 19 D.

Lgs. 626/94, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 20 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del RSU. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Le imprese dovranno fornire ai RLS le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. I RLS potranno formulare proposte che dovranno risultare nel modulo della consultazione.

I RLS potranno richiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art. 11, comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Di norma le riunioni saranno convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

## TITOLO III Mercato del lavoro

### Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La presente disciplina sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dall'art. 17 "Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi", del CCNL stipulato il 15 maggio 1991.

### NOTA A VERBALE

Per quanto concerne eventuali accordi in essere a livello territoriale, le Parti valuteranno le opportune armonizzazioni di eventuali trattamenti esistenti alla data di stipula del presente CCNL con la nuova disciplina contrattuale in esso prevista.

### Art. 13 - Tempo determinato

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, è consentita, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 ed ai sensi del primo comma dell'art. 23 della Legge 23 febbraio 1987, n° 56, l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), Legge n° 230 del 1962;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;

- c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- d) sostituzione dei lavoratori temporaneamente dichiarati sanitariamente idonei a svolgere le mansioni assegnate;
- e) situazioni prolungate di assenza per malattia o gravidanza;
- f) necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato;
- g) è altresì ammessa, nei casi di imprevedibilità, necessità o urgenza, relative all'attività aziendale, l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di lavoro con durata non superiore ad un giorno.

Ai lavoratori assunti ai sensi della legge 230/62 art.1 lettera A viene riconosciuto il diritto di precedenza di cui all'art. 9 bis della legge 236/93 che recita: "I lavoratori che abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'art. 8 bis del D.L. 29.1.83 n° 17, convertito con modificazioni dalla legge 25.3.83 n° 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro".

La durata dei contratti di cui alle lettere b), c) e f) non potrà essere superiore a sei mesi comunque prorogabili ai sensi della legge 18/4/62, n. 230.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lettere b) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
da 1 a 10	3 unità
da 11 a 25	30 %
da 26 a 40	8 unità
da 41 a 60	20 %
da 61 a 80	12 unità
da 81 e oltre	15 %

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero. Nel computo dei lavoratori a tempo determinato i lavoratori assunti a tempo parziale contano come una unità.

Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Nell'ambito del II° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui ai precedenti commi nonché quanto previsto dall'art. 17 della legge 56/87. Copia dei verbali e degli accordi verrà inviata alla Commissione Paritetica territoriale.

L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicati per le fattispecie di cui alle lettere a), b), c) e d) entro il termine massimo di 30 giorni all'Osservatorio Nazionale.

Copia della comunicazione di attivazione di contratto a termine, ove non concordato con le R.S.U., là dove presenti, verrà inviata alle organizzazioni sindacali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto come previsto dall'art. 11 relativo al contratto in oggetto.

All'atto della richiesta di nulla-osta ovvero dell'invio della comunicazione sostitutiva per le assunzioni di cui al presente articolo, l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento un attestato da cui risulti l'iscrizione all'Organizzazione Territoriale dei panificatori aderente alla Federazione Italiana Panificatori, nonché una dichiarazione d'impegno all'integrale applicazione del presente CCNL ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

## Art. 14 - Contratti di formazione e lavoro

### Premessa

Nel quadro della più generale intesa tra la Federazione Italiana Panificatori e le OO.SS. firmatarie, per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

La Federazione Italiana Panificatori e le Organizzazioni Sindacali firmatarie ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende del settore.

### Normativa

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n. 451, contratti di formazione e lavoro mirati:

C.F.L. di tipo a.1) all'acquisizione di professionalità intermedie: (inquadramento A3, B3, III B, IV e V livello), con una durata di 18 mesi e l'utilizzo di 80 ore di formazione. Inoltre è consentita la stipula di C.F.L. di tipo a.1 con durata di 24 mesi e 120 ore di formazione per l'inquadramento B2.

Nell'ambito dell'attivazione del II livello la durata dei contratti di tipo a.1. potrà, in presenza di professionalità aventi necessità di particolare addestramento, essere elevata a 24 mesi con l'applicazione di 120 ore di formazione.

C.F.L. di tipo a.2) all'acquisizione di professionalità elevate: (inquadramento A1 Super, A1, A2, B1, I, II e III A livello), con una durata di 24 mesi e l'attivazione di 130 ore di formazione.

C.F.L. di tipo b) all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese (tutti i livelli, A e B ad esclusione di A4, B4 e del VI) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'articolo 25, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dal vigente contratto.

La formazione, ai sensi della legge 451/94, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) con durata di 18 mesi e di 120 ore per quelli con durata di 24 mesi. Per i contratti di tipo b) con durata di 12 mesi la formazione avrà durata di 20 ore finalizzate in numero di 10 alla sicurezza del lavoro, 6 alle norme sul rapporto di lavoro e 4 all'organizzazione del lavoro stesso.

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni Paritetiche competenti per territorio e l'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui agli allegati del presente contratto.

Il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nullaosta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'articolo 8 della legge n. 407/90 come modificato dall'articolo 16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994 n. 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 5 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nullaosta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa all'Organizzazione Territoriale aderente alla Federazione Italiana Panificatori.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati nelle

imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro Organizzazioni territorialmente competenti che provvederanno a trasmetterle alle Commissioni Paritetiche territoriali e alla Commissione Paritetica Nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano la piena validità della presente normativa contrattuale in vigore sui CFL impegnandosi ad un puntuale recepimento di modifiche legislative.

### Art. 15 - Contratto di inserimento

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento finale.

Nell'ambito dello stesso verrà svolto un percorso formativo articolato su 20 ore ed avente per oggetto la sicurezza dei luoghi di lavoro, le norme del rapporto di lavoro e l'organizzazione del lavoro stesso.

L'attivazione dei contratti di inserimento verrà comunicata all'Osservatorio Nazionale entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Copia della comunicazione di attivazione di contratto di inserimento verrà inviata all'organizzazioni sindacali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto come previsto dall'art. 11 relativo al contratto in oggetto.

### Art. 15 bis - Lavoro temporaneo

Le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinati dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2 della legge stessa, e cioè:

- "di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali";
- "di sostituzione di lavoratori assenti", anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della L. n. 196/97 citata:
  - a) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;
  - b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - c) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al repe-

- rimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- d) aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- e) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a, b, c, d, e, non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

## TITOLO IV Diritti sindacali

### **Art. 16 - Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori**

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20-5-1970, n. 300, le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori in sede locale concorderanno le modalità per consentire ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori e di distribuire il materiale sindacale, il tutto subordinatamente alle necessità dell'azienda e senza intralcio per l'attività di quest'ultima.

### **Art. 17 - Convenzioni INAIL**

In sede nazionale le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori hanno concordato la riscossione delle rispettive quote sindacali dai datori di lavoro e dai lavoratori che non si rifiutino espressamente, per mezzo di apposita convenzione con l'I.N.A.I.L., secondo le modalità definite nell'allegato n. 3.

### **Art. 18 - Contributi sindacali**

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta. Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo e contingenza.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

Si conviene inoltre che le aziende invieranno alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

### **Art. 19 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive**

Per il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive valgono le norme di cui alla legge 20-5-1970 n. 300.

Durante l'aspettativa non competono diritti ad alcuna retribuzione, ivi comprese le mensilità aggiuntive, i compensi per ferie, le festività, il trattamento di fine rapporto, ecc.

### **Art. 20 - Permessi sindacali**

Accordi sindacali tra le parti a livello territoriale o regionale definiranno permessi sindacali retribuiti per lavoratori che in rappresentanza della categoria siano componenti di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali.

### **Art. 21 - Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

I permessi sindacali retribuiti per le Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, sono i seguenti:

- ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20-5-70 n. 300, art. 23;
- ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20-5-70 n. 300, art. 30).

## TITOLO V Classificazione del personale

### **Art. 22 - Classificazione del personale**

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità. Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

**GRUPPO A: personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere.**

**A.1 Super - Gestore di laboratorio**

Si intende tale il prestatore d'opera al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'Art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati.

**A.1 - Operaio specializzato**

**A.2 - Operaio qualificato di I° categoria**

**A.3 - Operaio qualificato di II° categoria**

**A.4 - Operaio generico e/o comune**

Gli operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

L'operaio è tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

Premesso che, comunque, nella panificazione sono considerati operai specializzati i lavoratori con qualifica di impastatori e di infornatori, i lavoratori del presente gruppo si distinguono, come mansionario, in:

**Operai specializzati** - se hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

**Operai qualificati** - se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;

**Operai comuni** - se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

**GRUPPO B: personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione ed amministrazione.**

**B.1 - Gerente, gestore, direttore**

**B.2 - Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista**

**B.3 - Aiuto commesso, confezionatore**

**B.4 - Personale di fatica, fattorino**

Il personale elencato ai punti B.1 e B.2, con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegate a tutti gli effetti; l'autista e il persona-

le elencato ai punti B.3 e B.4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio. Il personale di cui al presente gruppo, come mansionario, si divide in: **Gerente, gestore, direttore** - è il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale ed amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico.

**Commesso** - è il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti; coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa.

**Cassiere** - provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario o del gestore.

**Contabile** - provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

**Magazziniere** - provvede alla verifica ed allo smistamento delle merci in partenza ed in arrivo.

**Autista** - provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

**Aiuto commesso** - colui che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita. In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerandosi come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

**Confezionatore** - provvede al confezionamento in serie dei prodotti o esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente.

**Personale di fatica: fattorino** - è l'addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

**Art. 23 - Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le semplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrate nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le Parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

**Primo Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

*Esempi: capo ufficio di uno dei rami di attività dell'azienda (contabilità, personale, vendite, ecc.); capo centro elettro-contabile.*

**Secondo Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

*Esempi: Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri; addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel terzo livello).*

**Terzo Livello "A"** - Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.

*Esempi: capo squadra; capo linea.*

**Terzo Livello "B"** - Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

*Esempi: aiuto contabile, fatturista, addetto pratiche personale, magazziniere responsabile;*

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico professionale.

*Esempi: impastatore, infornatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;*

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

*Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.*

**Quarto Livello** - Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrativa d'ufficio di semplice natura esecutiva, con particolari attitudini.

*Esempi: stenodattilografo;*

- i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.

*Esempi: aiutanti qualificati in panificazione, pasticceria, ecc. addetto macchinario interno, addetto preparazione lieviti, autista, aiuto meccanico, aiuto elettricista.*

**Quinto Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori che nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svol-

gono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

*Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione, dattilografo, centralista, mulettista, custode, portiere.*

**Sesto Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori nei vari processi produttivi e/o distributivi che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza.

*Esempi: fattorini, personale di fatica, addetti a carico e scarico, manovali generici.*

## TITOLO VI Composizione delle squadre di lavoro

### Art. 24 - Composizione delle squadre nella panificazione

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'infornatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale o continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e, poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

## TITOLO VII Assunzione

### Art. 25 - Assunzione

L'assunzione in servizio verrà effettuata nominativamente o numericamente così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria, così come convenuto al momento dell'assunzione o successivamente e risultante da atto scritto in relazione alla pluralità delle mansioni. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro o documento sostitutivo;
- b) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
- c) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
- d) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà inoltre richiedere altri documenti utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore viene assegnato, (es. certificato penale per il cassiere, ecc).

E' fatto obbligo al lavoratore dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e dimora nonché notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

#### Art. 26 - Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A1 super, A1, A2, B1, B2, B3, e dal I al IV livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'articolo 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

### TITOLO VIII Periodo di prova

#### Art. 27 - Periodo di prova

Il periodo di prova, che dovrà risultare da documento scritto, non deve superare:

A1 Super, B1, I, II.....	90 giornate di lavoro effettivo
A1, B2, IIIA, IIIB.....	60 giornate di lavoro effettivo
A2, IV.....	45 giornate di lavoro effettivo
A3, B3, A4, B4, V, VI.....	30 giornate di lavoro effettivo

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova non spetta l'indennità di preavviso, ma solo la retribuzione per il lavoro prestato, comprese le competenze differite (13.a, 14.a, ferie), ove maturate, e quelle derivanti dal trattamento di fine rapporto.

La retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore alle entità fissate nei contratti.

Al termine del periodo di prova, il dipendente, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, s'intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono

nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

### TITOLO IX Apprendistato

#### Art. 28 - Disciplina dell'apprendistato

#### PREMESSA

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea e che nella legislazione nazionale sono state introdotte con la legge 196/97 sostanziali modifiche alla disciplina dell'apprendistato, in parte recepite dall'accordo tra le parti del 12.2.98, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e l'incremento della professionalità in considerazione delle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare ulteriormente la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di attivare interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende del settore della panificazione e finalizzata all'acquisizione di professionalità adeguate da parte degli apprendisti.

In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per mettere a disposizione una adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

#### A) DURATA

La durata massima dell'apprendistato è determinata come segue:

A1, B1, I° e II° livello	4 anni e 6 mesi per le aziende artigiane nonché, limitatamente alle assunzioni effettuate prima del 19 luglio 1997, per tutte le altre aziende
A1, B1, I° e II° livello	4 anni per tutte le aziende non artigiane e per i panifici ad indirizzo industriale, relativamente a tutte le assunzioni effettuate a decorrere dal 19 luglio 1997
A2, B2, livelli IIIA e IIIB	3 anni e 8 mesi
A3, B3, livelli IV e V	3 anni

L'apprendistato è ammesso anche per i giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

## B) RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

Il periodo di addestramento effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

## C) PROPORZIONE NUMERICA

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968 n. 424, il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore non apprendista, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso, nonché il titolare e i collaboratori familiari.

Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 4 legge 8 agosto 1985, n. 443 concernenti il numero massimo di dipendenti apprendisti, in relazione al limite dimensionale dell'impresa artigiana.

Secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti in quelle aziende nelle quali l'imprenditore non ha alle proprie dipendenze personale qualificato o specializzato o ne ha meno di tre.

Nel computo dei lavoratori non apprendisti i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale contano come una unità.

## D) PERIODO DI PROVA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, la durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

## E) TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Nel rapporto di apprendistato a tempo parziale così come regolato dall'art. 32, restano ferme le ore di formazione medie annue di cui al successivo punto H) e le durate di cui al precedente punto A).

## F) TRATTAMENTO ECONOMICO

Le retribuzioni degli apprendisti sono le seguenti:

	liv. A3/B3 IV - V	liv. A2/B2 IIIA - IIIB	liv. A1/B1 I - II
1° anno	65%	65%	65%
2° anno	80%	80%	80%
3° anno	90%	90%	90%

La percentuale va calcolata sulla paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R. ed eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II° livello relativamente alla qualifica per la quale l'apprendista è stato assunto.

I rapporti di apprendistato in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sono regolati dalla precedente normativa.

## G) RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le parti nel comune intento di dare applicazione al quinto comma dell'articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché all'art. 16, comma 1, della Legge 196/97 e comunque alle legislazioni in materia, concordano di elevare i limiti dell'età di assunzione degli apprendisti, fino a 29 anni per le qualifiche A1 e B1, fino a 26 anni per le qualifiche A2 e B2. Rimane fermo il limite di 24 anni per le restanti qualifiche.

Nelle imprese non artigiane e nei panifici ad indirizzo industriale possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 anni, elevabili a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993. Il limite di età è inoltre elevato a 26 anni per i soggetti portatori di handicap.

## H) FORMAZIONE - DURATA

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

Titolo di studio	Ore medie di formazione annue
Scuola dell'obbligo .....	120
Attestato di qualifica professionale .....	80
Diploma di scuola media superiore .....	80
Diploma universitario e diploma di laurea.....	80

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge 196/97 e dell'art. 2 del DM 7 ottobre 1999 e successive modifiche, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

## I) FORMAZIONE - CONTENUTI

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del DM 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all' art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere i diritti e i doveri contrattuali.

Le parti firmatarie del presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali, con particolare riferimento alle iniziative promosse congiuntamente.

Inoltre, le parti, considerato il carattere sperimentale del presente accordo, convengono sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro paritetico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

## TITOLO X Orario di lavoro

### Art. 29 - Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore e articolato su sei giorni.

Nell'azienda dovrà venire affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con l'indicazione dell'orario di lavoro del personale e del riposo settimanale.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.

Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

### Art. 30 - Fissazione dell'orario

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

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

### Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore.

Nell'ambito del II° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, 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 settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

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. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio Nazionale ed alle Organizzazioni Sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

## TITOLO XI Part-time

### Art. 32 - Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro di tipo verticale, orizzontale o la combinazione delle due tipologie, prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione del presente contratto;
- vi sia volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico produttive compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere e ferma restando la reciproca volontarietà;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per identiche mansioni;

- possibilità di prevedere un termine di conversione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;
- applicabilità delle norme del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto a tempo parziale secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le Parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di svolgere lavoro supplementare, quello corrispondente cioè alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le Parti ed entro il limite del tempo pieno, nel limite massimo del 30% e comunque complessivamente non superiore alle 10 ore giornaliere e/o non superiori a 200 ore annuali.

Tale prestazione sarà retribuita con la normale retribuzione oraria.

Il ricorso alla protrazione potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore e per le causali riportate all'art. 13 del presente CCNL lettere a), b), c), d), e), f).

Il lavoratore che, nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno, raggiunga 200 ore di prestazione supplementare avrà diritto a richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al D.Lgs. 61/2000.

## TITOLO XII

### Lavoro Straordinario, notturno, festivo e domenicale

#### Art. 33 - Lavoro Straordinario

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di 2 ore al giorno.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

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

Le clausole contenute nel presente articolo e nell'articolo precedente hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692, e dell'articolo 9 del relativo regolamento.

#### Art. 34 - Lavoro notturno e lavoratore notturno

E' definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro in via non eccezionale durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore. In relazione all'art. 4 comma 1 del D. lgs. 532/99, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Considerate le caratteristiche delle aziende del settore e le peculiarità che in tali aziende assume il lavoro notturno, le Parti si danno reciprocamente atto della oggettiva grave difficoltà di individuare soluzioni praticabili specie per quanto riguarda i limiti di orario giornaliero di lavoro che il D. Lgs. 532/99 prevede per i lavoratori definiti come notturni. A tal fine le Parti si attiveranno presso le sedi competenti per richiedere una sospensione delle sanzioni connesse all'applicazione dell'art. 4 D. Lgs. 532/99 in attesa di individuare più idonee soluzioni.

#### Art. 34 bis - Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni

Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50 % sulla retribuzione normale.

Al lavoratore notturno come individuato dall'art. 34, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art. 29 comma 3.

#### Art. 35 - Lavoro festivo e domenicale

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione normale.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane competerà una maggiorazione del 75% della retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al personale in servizio nella giornata di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

#### **Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

#### **Art. 36 - Cumulabilità delle maggiorazioni**

Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 55%.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

In relazione agli art. 34, 35 e 36 del presente CCNL, le Parti si impegnano congiuntamente ad un riesame della materia a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica delle normative vigenti in materia di orari.

### **TITOLO XIII Ferie e festività**

#### **Art. 37 - Ferie**

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo. Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi tra le parti.

Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.

Il diritto alle ferie matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

#### **Art. 38 - Festività nazionali ed infrasettimanali**

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:

Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elenata), 25 aprile, 1° maggio.

Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 35.

Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:

- 1) le ex festività del 2 giugno e 4 novembre danno diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;
- 2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

### **TITOLO XIV Congedi - Diritto allo studio**

#### **Art. 39 - Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di quindici giorni di calendario.

Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 15 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione relativa a tale periodo, ha l'obbligo di esibire entro 60 giorni al datore di lavoro regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto di tali formalità il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che il congedo sarà retribuito computandolo sulla base della retribuzione normale.

#### **Art. 40 - Lavoratori studenti**

Fatto salvo quanto disposto in materia dalla Legge 20-5-1970 n. 300, i lavoratori che frequentano presso un Istituto pubblico un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.

Gli oneri derivanti saranno a carico dei datori di lavoro in forma collettiva, secondo il principio della mutualità che sovrintende alle Casse mutue.

### **TITOLO XV Chiamata e richiamo alle armi**

#### **Art. 41 - Chiamata alle armi**

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di legge.

Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

#### **Art. 42 - Richiamo alle armi**

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio.

In caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

## **TITOLO XVI Malattie e infortuni**

### **Art. 43 - Assicurazioni sociali**

Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:

- 1) degli infortuni sul lavoro;
- 2) delle assicurazioni sociali obbligatorie;
- 3) dei trattamenti di malattia e di prestazioni sanitarie.

### **Art. 44 - Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda, previa convenzione con l'Istituto, anticiperà le indennità a carico dello stesso a condizione che non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso da parte dell'Istituto assicuratore.

### **Art. 45 - Trattamento di malattia e di infortunio**

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati dalle Casse Mutue integrative di cui all'art. 47 ove esistenti.

Fermo restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto nelle provincie, per il personale impiegatizio, non fruente di assistenza economica da parte dell'Ente mutualistico, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

### **Art. 45 bis - Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima

dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari. Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art.5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n.° 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a dare preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 61. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

### **Art. 45 ter - Malattia insorta durante le ferie**

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

#### **Art. 46 - Periodo di conservazione del posto**

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 45, il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

#### **Art. 47 - Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio**

Premesso che in ogni regione e/o provincia dovranno essere costituite "Casse mutue integrative per le malattie e infortuni dei dipendenti da aziende di panificazione", le Organizzazioni firmatarie convengono di operare congiuntamente per la risoluzione dei problemi di natura legale e tecnico-organizzativa relativi alla costituzione ed al funzionamento delle Casse medesime.

Le Casse saranno finanziate con contributi posti a carico dei datori di lavoro nella misura del 75% e dei lavoratori nella misura del 25%. Esse avranno il

fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico integrativo a quello di legge nei periodi di assenza dal lavoro indennizzati dagli Istituti assicurativi, e nel solo caso che sussista il diritto all'indennizzo.

Il lavoratore ha diritto all'integrazione nel solo caso che egli sia in regola con i versamenti delle quote di sua competenza dovute alla Cassa.

Nelle regioni e/o province dove è costituita la Cassa, i datori di lavoro che non vi aderissero saranno tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore nella misura del 100% della retribuzione.

Fatto salvo quanto previsto al 1° e 2° comma dell'art. 45, ove non fossero costituite le Casse, sarà comunque garantita ad ogni singolo lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, una integrazione salariale, per ogni giornata di assenza indennizzata dall'Istituto competente, nelle seguenti misure:

- Assenze dal 4° fino al 20° giorno compreso: 25% della retribuzione al netto del rateo di 13a e 14a mensilità;
- Assenze dal 21° giorno: 30% della retribuzione al netto del rateo di 13° e 14° mensilità.

Le integrazioni, nelle entità sopra previste, potranno anche essere determinate, nei contratti regionali o provinciali, in base a quote fisse concordate tra le parti.

## **TITOLO XVII Gravidanza e puerperio**

#### **Art. 48 - Gravidanza e puerperio**

Alle lavoratrici di cui al presente contratto saranno applicate le norme di legge e relativi regolamenti.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prescritta dalla legge alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, trattamento di fine rapporto, 13a e 14a mensilità per le quote non erogate dall'Istituto competente.

Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni né altri diritti connessi, con la sola eccezione del trattamento di fine rapporto.

## **TITOLO XVIII Trattamento economico**

#### **Art. 49 - Paghe base nazionali**

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto dovrà sempre comprendere:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza all'1/11/91.

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue:

## PAGHE BASE NAZIONALI

	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	parametro
<b>Tabella gruppo A</b>			
A1 Super	1.351.000	1.390.000	193
A1	1.189.000	1.223.000	170
A2	1.049.000	1.079.000	149
A3	890.000	916.000	128
A4	792.000	815.000	113
<b>Tabella gruppo B</b>			
B1	1.311.000	1.349.000	188
B2	886.000	911.000	126
B3	786.000	809.000	112
B4	697.000	717.000	100

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31.1.1977.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di giugno 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	Totale
<b>Tabella gruppo A</b>			
A1 Super	40.000	39.000	79.000
A1	36.000	34.000	70.000
A2	31.000	30.000	61.000
A3	27.000	26.000	53.000
A4	24.000	23.000	47.000
<b>Tabella gruppo B</b>			
B1	39.000	38.000	77.000
B2	26.000	25.000	51.000
B3	24.000	23.000	47.000
B4	21.000	20.000	41.000

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

## Art. 50 - Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale dovrà comprendere:

- paga base;
- indennità di contingenza all'1/11/91;
- premio di produzione nazionale;
- scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti:

## PAGHE BASE NAZIONALI

LIVELLO	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	parametro
1°	1.478.400	1.521.400	200
2°	1.365.300	1.405.300	184
3°A	1.260.800	1.297.800	169
3°B	1.175.000	1.209.000	157
4°	988.300	1.017.300	133
5°	876.000	902.000	119
6°	739.700	761.700	100

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di giugno 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

LIVELLO	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	Totale
1°	45.000	43.000	88.000
2°	42.000	40.000	82.000
3°A	38.000	37.000	75.000
3°B	36.000	34.000	70.000
4°	30.000	29.000	59.000
5°	27.000	26.000	53.000
6°	23.000	22.000	45.000

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dall'1.8.1995:

LIVELLO	VALORE DEL PREMIO DI PRODUZIONE dal 1.8.1995
1°	68.160
2°	63.000
3°A	58.260
3°B	54.300
4°	45.600
5°	40.260
6°	34.080

**Art. 51 - Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

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

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella:

LIVELLO	Minimi tabellari al 31.7.97	Scatto in cifra fissa dal 1.8.97
1°	1.327.400	66.370
2°	1.226.300	61.315
3°A	1.132.800	56.640
3°B	1.055.000	52.750
4°	887.300	44.365
5°	785.000	39.250
6°	663.700	33.185

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31.7.97 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui a livello territoriale, alla data del 31 luglio 1997, dovessero risultare minimi tabellari diversi, il calcolo degli scatti in cifra fissa dovrà essere su questi effettuato con i criteri indicati dal presente articolo.

**Art. 52 - Ex indennità di contingenza ed E.D.R.**

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge 38/86 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che la quota oraria si ricava dividendo il valore mensile per 173. I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Tabella gruppo A		Tabella gruppo B	
A1 Super	1.011.691	B1	1.016.990
A1	1.010.796	B2	996.738
A2	1.004.095	B3	991.653
A3	996.738	B4	987.545
A4	992.140		

Per il personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale i valori dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Livello	
1°	1.027.050
2°	1.021.424
3°A	1.016.152
3°B	1.011.857
4°	1.002.250
5°	996.524
6°	989.765

L'elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a lire 20.000, continuerà ad essere erogato nella misura e con le modalità attualmente in vigore.

**Art. 52 bis - Una tantum**

Per il periodo dal 1° agosto '99 al 31 maggio 2000, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali verrà erogato a tutto il personale in forza alla data del 1° giugno 2000 un importo "una-tantum" di lire 80.000 lorde da corrispondersi unitamente alla retribuzione del mese di giugno 2000.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale nonché agli apprendisti, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. Per il personale assunto successivamente al 1° agosto 1999 e fino al 31 maggio 2000, l'importo una tantum di cui sopra verrà erogato pro quota mensile, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità. Per il personale assunto successivamente al 31 maggio 2000, non si darà luogo alla corresponsione dell'una tantum. L'una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

## TITOLO XIX Tredicesima e quattordicesima mensilità

### Art. 53 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Il lavoratore ha diritto ad una 13ª mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre di ogni anno e ad una 14ª mensilità da corrispondere entro il 1º luglio di ogni anno; tali mensilità aggiuntive saranno commisurate alla retribuzione normale relativa all'ultimo mese di riferimento.

Il diritto alle mensilità aggiuntive matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Queste dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza, ove maturate, anche nel caso di cessazione di rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

I ratei di 13ª e 14ª mensilità, nella quota corrispondente al periodo di assenza dal lavoro per malattia, non sono a carico del datore di lavoro qualora tali periodi siano obbligatoriamente indennizzati da parte di un Istituto previdenziale.

## TITOLO XX Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

### Art. 54 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: legge 604/66, legge 300/70, così come modificate dalla legge 108/90.

Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e precedenti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso di cui all'ultimo comma del successivo art. 61, di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale.

In caso di mancato preavviso, la parte inosservante deve all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

## TITOLO XXI Trattamento di fine rapporto

### Art. 55 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.º 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1º comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale e I.V.C.;
- scatti di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza di cui alla legge 297/1982;

- premio di produzione;
- E.D.R.;
- 13ª e 14ª mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di IIº livello;
- maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3º comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

## NOTA A VERBALE

Per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1982 valgono i seguenti criteri:

- A) Per il personale impiegatizio:
- una mensilità di retribuzione percepita per ogni anno di lavoro prestato.
- B) Per tutto il restante personale:
- a) per le anzianità maturate al 31 dicembre 1974:
- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni;
  - giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni;
- b) per le anzianità maturate dopo il 1º gennaio 1975:
- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro;
- c) per le anzianità maturate dopo il 1º aprile 1980:
- giorni 22 di retribuzione per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di lavoro.

Le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

## TITOLO XXII Prestazioni integrative

### Art. 56 - Prestazioni integrative

In tema di previdenza integrativa si rinvia all'accordo sottoscritto tra le parti in data 18/1/2000 e riportato all'allegato 5.

## TITOLO XXIII Turnisti panettieri

### Art. 57 - Disciplina dei turnisti panettieri

Per i turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli

operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro od assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.

Le competenze dovute all'operaio tumista per la 13.a e 14.a mensilità, festività infrasettimanali e nazionali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37 per cento delle spettanze medesime.

## TITOLO XXIV Lavoro dei minori

### Art. 58 - Disciplina del lavoro dei minori

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle relative disposizioni di legge (L. 977/67, D.Lgs. 345/99, L. 9/99, ecc.). Ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 977/67, come modificato dagli articoli 2 e 3 del D.Lgs. n. 345/99, s'intende per bambino, il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente, il minore di età compresa fra i 15 e i 18 anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 345/99, l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Si intendono comunque integralmente richiamate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela del lavoro dei minori.

## TITOLO XXV Diritti e doveri del personale - Norme disciplinari

### Art. 59 - Assenze

Le assenze dovranno essere tempestivamente comunicate, motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento: in difetto gli assenti sono passibili di sanzione disciplinare di cui all'art. 61 del presente contratto.

### Art. 60 - Diritti e doveri

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro. Il lavoratore deve osservare le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro. Deve osservare l'orario di lavoro ed avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Dovrà attenersi alle disposizioni di legge o di regolamenti anonari, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza. E' vietato fumare sul luogo di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.

### Art. 61 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lettera e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

## AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- 8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;

- 9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;
- 10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle casse mutue integrative o, in mancanza di queste, al fondo adeguamento pensione dei lavoratori.

### LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 14) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 16) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
- 17) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;
- 18) irregolarità nelle scritturazioni e/o timbrature dei cartellini di presenza;
- 19) recidiva nella mancanza di cui al precedente punto 12);
- 20) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 21) furto;
- 22) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
- 23) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
- 24) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 25) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 26) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 27) concorrenza sleale;
- 28) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;
- 29) insubordinazione grave verso i superiori.

## TITOLO XXVI Parità uomo-donna

### Art. 62 - Parità uomo-donna

Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alla legge n. 903/77 e successive modificazioni, e alla legge n. 125/91, allegate al presente contratto.

## TITOLO XXVII Molestie sessuali

### Art. 63 - Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici e i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta alle Commissioni paritetiche territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

## TITOLO XXVIII Lavoratori extracomunitari

### Art. 64 - Lavoratori extracomunitari

Per i lavoratori extracomunitari assunti attraverso i contratti di formazione e lavoro nelle qualifiche previste, alcune ore saranno dedicate all'apprendimento della lingua italiana, se necessario.

Se assunti nelle altre qualifiche va previsto un monte ore retribuito per la formazione professionale e/o l'apprendimento linguistico in base all'art. 20 del presente contratto.

Le parti potranno altresì concordare convenzioni (ex art. 17 della legge 56/87) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli Enti locali.

## TITOLO XXIX Mancanza di energia elettrica

### Art. 65 - Mancanza di energia elettrica

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il gua-

sto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione normale.

### **TITOLO XXX Trapasso di azienda**

#### **Art. 66 - Trapasso di azienda**

In caso di trapasso, cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, si fa riferimento all'art. 2112 cod.civ., come novellato dall'art. 47, L. 428/90.

### **TITOLO XXXI Indumenti di lavoro**

#### **Art. 67 - Indumenti di lavoro**

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti:  
Operai del gruppo A):

- 2 paia di calzoni (uno lungo e uno corto);
- 2 canottiere di lana;
- 1 grembiule;
- 2 copricapo.

Altro personale di cui al Gruppo B):

- 2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta, nonché due copricapo.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabilite nei contratti integrativi.

Allo scopo di far usufruire anche ai tumisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

Le parti in sede contrattuale locale valuteranno le esigenze e le caratteristiche degli indumenti di lavoro in correlazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

### **TITOLO XXXII Decorrenza e durata**

#### **Art. 68 - Decorrenza e durata**

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso, ai soli fini del suo rinnovo, decorre dal 1° marzo 2000 ed avrà vigore

fino a tutto il 29 febbraio 2004. Per la parte economica avrà vigore fino al 28 febbraio 2002.

Per quanto concerne gli incrementi economici e le intervenute modifiche della normativa la decorrenza è stabilita a far data dal 1° giugno 2000.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata AR.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

### **TITOLO XXXIII Disposizioni finali**

#### **Art. 69 - Disposizioni finali**

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro di aziende del settore della panificazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

## **ACCORDO QUADRO NAZIONALE SUL RIALLINEAMENTO RETRIBUTIVO PER IL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE**

### *PREMESSA*

La situazione di grave crisi economica ed occupazionale in cui versa il sistema produttivo di alcune aree del nostro Paese, in particolare del Mezzogiorno, cui sono collegati anche fenomeni di irregolarità che riguardano l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti, impone una svolta nella gestione delle relazioni sindacali nel territorio per agevolare una nuova fase di sviluppo e salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'attuale delicata fase della crescita e dell'azione di sviluppo che, ai diversi livelli interessa numerose aree del Paese, richiede oggi una nuova attenzione e un forte impegno delle parti sociali.

In particolare, lo sviluppo del Mezzogiorno necessita di un supplemento di iniziative che le parti sociali stesse possono svolgere anche attraverso l'avvio di azioni che agevolino la crescita nell'ambito delle regole da parte di tutto il sistema economico dei settori di interesse delle parti ed attraverso il rilancio di un sistema di relazioni sindacali capace di svilupparsi nell'ottica delle difficoltà esistenti e dei problemi da risolvere.

Le parti ritengono di rilevante interesse generale e compito delle parti stipulanti, per contribuire a superare situazioni anomale, promuovere nei modi e nei tempi adeguati una più generalizzata applicazione in particolari aree del Paese del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende di panificazione.

Il presente accordo recepisce ed è conforme a quanto previsto dall'art. 5 del

D.L. 1/10/96 n. 510 convertito con modificazioni dalla legge 28/11/96 n. 608, dall'art. 23 della legge 196/97, dall'art. 75 della legge 448/98, e successive modifiche.

**TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO  
QUANTO SEGUE:**

- Le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. aderenti rispettivamente alla Federpanificatori e alla Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil potranno realizzare accordi nei territori di cui all'art. 92, par. 3, let. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea per le aziende della panificazione, finalizzati a realizzare gradualmente il riallineamento retributivo rispetto ai trattamenti economici previsti dal vigente CCNL sottoscritto dalla Federpanificatori e dalla Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil.
- Possono accedere all'accordo provinciale tutte le aziende della panificazione che, alla data di entrata in vigore degli accordi provinciali, siano nelle condizioni di mancata applicazione dell'attuale CCNL con particolare riferimento agli aspetti retributivi e contributivi. Le aziende interessate possono avvalersene, attraverso espressa comunicazione all'associazione provinciale aderente alla Federpanificatori ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti.
- Gli accordi provinciali di riallineamento retributivo, diventeranno operativi attraverso la sottoscrizione da parte delle imprese di verbali di recepimento con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale. Con la sottoscrizione del predetto verbale le imprese si impegnano all'applicazione integrale del vigente CCNL per i dipendenti da aziende di panificazione e suoi successivi rinnovi ed integrazioni.
- Il verbale di recepimento che dovrà essere sottoscritto dalle imprese che intendono aderire, farà parte integrante dell'accordo provinciale.
- La sottoscrizione del verbale di recepimento avverrà dopo un esame congiunto tra le parti, previa consultazione dei lavoratori interessati in quel momento in forza all'azienda ed adesione degli stessi che ne danno espressa delega alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
- Gli accordi provinciali intervengono per modulare la parte salariale (percentuali e durate) del CCNL di riferimento, le altre disposizioni contrattuali entreranno invece in vigore immediatamente all'atto dell'adesione, da parte delle singole aziende, all'accordo provinciale di riallineamento.
- Le parti concordano che la percentuale minima da cui avviare il riallineamento retributivo sia pari al 60% del trattamento retributivo previsto dal CCNL per le aziende di panificazione, composto da paga base nazionale, contingenza, EDR.
- Le articolazioni degli aumenti retributivi saranno definite nell'accordo provinciale.
- A decorrere dal giorno successivo alla scadenza del contratto di riallineamento provinciale, saranno applicati integralmente (100%) i trattamenti retributivi previsti dal vigente CCNL per le aziende di panificazione stipulato tra Federpanificatori e Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil.
- Le percentuali sopra indicate saranno applicate al trattamento retributivo, composto da paga base nazionale, contingenza, EDR.
- Gli accordi provinciali ed i relativi verbali di recepimento aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali competenti dell'INPS e dell'UPLMO

entro 30 giorni dalla stipula ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L. 608/96 e successive modifiche ed inviati in copia all'Osservatorio nazionale che svolgerà azione di monitoraggio rispetto alla diffusione dei verbali di recepimento.

- Nel caso di assunzioni durante il periodo di riallineamento, accertata l'adesione del lavoratore stesso, ai lavoratori interessati verrà applicato l'accordo alla fascia retributiva in vigore alla data di assunzione.

Roma, 2 giugno 2000

**ALLEGATO n. 1**

**Progetto standard di formazione e lavoro**

FAC SIMILE  
(da riportare su carta intestata dell'azienda)

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro.

Il sottoscritto ..... nella sua qualità di .....  
 della Ditta/Società ..... sita in ..... prov. ....  
 via ..... n. ... CAP ..... tel. ....  
 Esercente attività di ..... aderente alla .....  
 Codice Istat/o settore produttivo .....  
 Contratto applicato: CCNL Panificatori  
 Con organico di n. .... dipendenti addetti a tempo indeterminato di cui:

	alla data di presentazione del progetto	al .....	al .....
Dirigenti	.....	.....	.....
Quadri	.....	.....	.....
Impiegati	.....	.....	.....
Operai	.....	.....	.....
Apprendisti	.....	.....	.....
TOTALE	.....	.....	.....

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:

Numero	Qualifiche	Tempi	% Conferme
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro di tipo a.1) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ovvero

- il progetto di formazione e lavoro di tipo a.2) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

- il progetto di formazione e lavoro di tipo b) per l'inserimento professionale nella qualifica di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Livello iniziale di inquadramento .....  
 Livello finale di inquadramento .....  
 N. complessivo delle unità interessate all'assunzione .....  
 durata del/i contratto/i di formazione e lavoro:

Qualifiche	Tipo C.F.L.	Mesi	Tempi di assunzione
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....

La formazione, per i C.F.L. di tipo a.1) e per i C.F.L. di tipo a.2) consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

In particolare:

- la formazione sarà, di norma, impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attività lavorativa;
- i contenuti dell'istruzione avranno particola riferimento a:  
 .....  
 .....

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra individuati, nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL Panificatori.

Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2. Legge 675/1977, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda all'Organizzazione territoriale aderente alla Federazione Italiana Panificatori.

Data.....

La Ditta .....

### ALLEGATO n. 2

#### FAC-SIMILE di lettera per la comunicazione risoluzione rapporto di lavoro con preavviso

R.R. ovvero raccomandata a mano.

Con la presente Le comunichiamo la nostra decisione di recedere dal rapporto di lavoro con Lei corrente.

La informiamo altresì che dalla data di ricezione della presente decorrerà il normale periodo di preavviso.

Distinti saluti.

Data.....

Firma .....

### ALLEGATO n. 3

"Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura dello 0,30% delle retribuzioni, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,15% a carico del lavoratore.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione.

Le Parti concordano di effettuare riunioni periodiche per l'esame della contribuzione associativa, dei relativi tabulati e dati e per la rimozione di tutte le cause che ne limitano l'estensione e l'entità".

### ALLEGATO n. 4

"Si riconosce che nella provincia di Bolzano la formazione professionale e l'apprendistato sono regolati da leggi e intese provinciali anche in deroga alle norme contenute nel contratto collettivo".

### ALLEGATO n. 5

Il giorno 18 gennaio 2000 tra la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri e Affini rappresentata dal Presidente Edvino Jerian e la Flai-Cgil rappresentata da Elisa Castellano; la Fat-Cisl rappresentata da Sergio Retini e la Uila-Uil rappresentata da Tiziana Bocchi - è stato sottoscritto il presente

#### ACCORDO IN TEMA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti, dopo aver approfondito e verificato le oggettive difficoltà che - pur in presenza del fondo denominato FO.NA.PP. allo scopo costituito - non hanno reso possibile il decollo della previdenza complementare nel settore della panificazione, convengono sulla necessità, non più rinviabile, di garantire ai lavoratori del settore tali prestazioni.

Inoltre, le parti ritengono che il FO.NA.PP. non costituisca strumento adeguato a garantire la previdenza al settore, tenuto conto delle potenziali dimensioni nel complesso ridotte che esso potrebbe raggiungere, tali da pregiudicare in prospettiva la possibilità di erogare prestazioni soddisfacenti e di garantire rendimenti competitivi rispetto ad altri fondi integrativi già avviati.

Le parti convengono, pertanto, sull'opportunità di avviare le pratiche necessarie alla dismissione del FONAPP.

Coerentemente con quanto sopra, ed al fine di garantire ai lavoratori del settore della panificazione la possibilità di accedere alla previdenza complementare, le parti si impegnano ad individuare a breve una soluzione concretamente attuabile che sia confacente con le esigenze previdenziali del settore.

In tal senso, le parti valutano in via preferenziale l'ipotesi, in quanto settore affine, di aderire ad ALIFOND (fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'industria alimentare) secondo quanto previsto dalle norme statutarie dello stesso; in alternativa, qualora tale ipotesi non risultasse adeguata, esamineranno la possibilità di individuare soluzioni diverse.

**TABELLE DI CONVERSIONE IN EURO**  
(elaborate in base al tasso di conversione 1 euro = Lit. 1936,27  
e secondo le raccomandazioni UE)

**PAGHE BASE NAZIONALI**

	dal 1.6.2000		dal 1.3.2001	
	importi in lire	importi in euro	importi in lire	importi in euro
<b>Tabella gruppo A</b>				
A 1 Super	1.351.000	697,733	1.390.000	717,875
A 1	1.189.000	614,067	1.223.000	631,627
A 2	1.049.000	541,763	1.079.000	557,257
A 3	890.000	459,647	916.000	473,075
A 4	792.000	409,034	815.000	420,912
<b>Tabella gruppo B</b>				
B 1	1.311.000	677,075	1.349.000	696,700
B 2	886.000	457,581	911.000	470,492
B 3	786.000	405,935	809.000	417,814
B 4	697.000	359,970	717.000	370,300

**PAGHE BASE NAZIONALI**  
*Panifici ad indirizzo produttivo industriale*

Livello	dal 1.6.2000		dal 1.3.2001	
	importi in lire	importi in euro	importi in lire	importi in euro
1°	1.478.400	785,738	1.521.400	763,530
2°	1.365.300	725,777	1.405.300	705,119
3°A	1.260.800	670,258	1.297.800	651,149
3°B	1.175.000	624,396	1.209.000	606,837
4°	988.300	525,392	1.017.300	510,414
5°	876.000	465,844	902.000	452,416
6°	739.700	393,385	761.700	382,023

**EX INDENNITÀ DI CONTINGENZA**

	valore in lire	valore in euro
<b>Tabella gruppo A</b>		
A 1 Super	1.011.691	522,495
A 1	1.010.796	522,033
A 2	1.004.095	518,572
A 3	996.738	514,772
A 4	992.140	512,398
<b>Tabella gruppo B</b>		
B 1	1.016.990	525,232
B 2	996.738	514,772
B 3	991.653	512,146
B 4	987.545	510,024

**Panifici ad indirizzo produttivo industriale**

Livello	valore in lire	valore in euro
1°	1.027.050	530,427
2°	1.021.424	527,521
3°A	1.016.152	524,799
3°B	1.011.857	522,581
4°	1.002.250	517,619
5°	996.524	514,662
6°	989.765	511,171

# Normativa

**Legge 18 aprile 1962, n. 230**  
**Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato**  
(G.U. n. 125 del 17 maggio 1962)

**Art. 1**

- 1 Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.
- 2 E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto;
  - a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
  - b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
  - c) quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
  - d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
  - e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi (lettera così sostituita dalla legge 266/77);
  - f) quando l'assunzione venga 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 15 per cento dell'organico aziendale che, al 10 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 dell'ispettorato 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 alla presente lettera (lettera aggiunta dalla legge 84/86).
- 3 L'opposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.
- 4 Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
- 5 La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.
- 6 L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

#### Art. 2

- 1 Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.
- 2 Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. 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. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto (*comma così sostituito dall'art. 12 della legge 196/97*).

#### Art. 3

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

#### Art. 4

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

#### Art. 5

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

#### Art. 6

- 1 Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, numero 533, e successive modificazioni.

#### Art. 7

- 1 Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'art. 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con una ammenda da lire 50.000 a lire 300.000 per ogni lavoratore cui si riferisce la inosservanza stessa. Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 a lire 2 milioni (*articolo così sostituito dall'art. 14 del D.Lgs. 758/94*).

#### Art. 8

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

#### Art. 9

- 1 L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

#### Art. 10

- 1 Entro 180 giorni dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.

#### Art. 11

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

### **Decreto Legge 29 gennaio 1983, n. 17 convertito, con modificazioni in legge 25 marzo 1983, n. 79 Misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione (G.U. n. 87 del 30 marzo 1983)**

#### **Art. 8 bis - Disposizione per i lavoratori stagionali**

- 1 I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 1, secondo comma, let. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2 La condizione di cui al comma precedente si applica anche ai lavoratori assunti a norma del D.L. 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18 e dalla legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici.

**Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria  
e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni  
per vari settori della pubblica amministrazione e proroga  
di taluni termini, convertito, con modificazioni,  
nella legge 11 novembre 1983, n. 638  
(G. U. 11 novembre 1983, n. 310)**

**Art. 5**

- 1 Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi e di durata previsti dalle vigenti disposizioni.
- 2 Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.
- 3 Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.
- 4 Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.
- 5 Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
- 6 I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dall'anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.
- 7 Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.
- 8 Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di Cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.
- 9 Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concer-

to con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella legge 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati d'intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.

- 10 Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.
- 11 L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario "ad acta" da parte del competente organo regionale.
- 12 Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.
- 12 bis L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
- 13 Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici.
- 14 Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

**Art. 13**

- 1 L'assistenza sanitaria integrativa e le prestazioni previste in favore degli assicurati all'INPS e all'INAIL restano disciplinate dalle disposizioni del decreto-legge 25 gennaio 1982, n. 16, convertito, con modificazioni, nella legge 25 marzo 1982, n. 98, salvo quanto previsto dai commi successivi.
- 2 Per l'anno 1983 il versamento al bilancio dello Stato previsto a carico dell'INPS e dell'INAIL dall'articolo 69, lettera b), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, è elevato del 13 per cento rispetto a quello previsto per il 1982 dall'articolo 1 del decreto-legge 25 gennaio 1982, n. 16, convertito, con modificazioni, nella legge 25 marzo 1982, n. 98.
- 3 Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, le prestazioni idrotermali possono essere concesse, fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista

dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall'INPS e dall'INAIL, su motivata prescrizione dei medici dei predetti istituti.

- 4 I congedi straordinari, le aspettative per infermità, i permessi per malattia comunque denominati, concessi per fruire delle prestazioni di cui al comma precedente, non possono superare il periodo di quindici giorni fanno anche per i soggetti di cui all'articolo 57, terzo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833.
- 5 Tra i periodi concessi ai sensi dei commi precedenti e i congedi ordinari e le ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno quindici giorni.
- 6 I congedi straordinari, le aspettative per infermità ed i permessi per malattia di cui ai commi precedenti non possono essere concessi per cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, ad eccezione di quelli spettanti agli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro e ai ciechi, ai sordomuti e agli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi.
- 7 L'Istituto nazionale della previdenza sociale è autorizzato a proseguire, fino al definitivo passaggio alle unità sanitarie locali territorialmente competenti, l'attività terapeutica presso gli stabilimenti termali di cui al terzo comma dell'articolo 36 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Restano in vigore dal 1° gennaio 1983 le disposizioni di cui al quarto comma dell'articolo 52 della citata legge.

**Legge 28 febbraio 1987, n. 56**  
**Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro**  
(G.U. n. 51 del 3 marzo 1987)

**Art. 17**

- 1 L'impresa o il gruppo di imprese, anche tramite le corrispondenti associazioni sindacali, possono proporre alla commissione regionale o circoscrizionale per l'impiego un programma di assunzioni di lavoratori, ivi compresi quelli di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482. Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione regionale o circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'impresa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari, da organizzare di intesa con la regione, nonché, in deroga alle norme in materia di richiesta numerica, l'eventuale facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe prevista la richiesta numerica. La convenzione può prevedere misure tendenti a promuovere l'occupazione femminile e giovanile.
- 2 La convenzione può anche prevedere l'ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro dei lavoratori. In detta convenzione saranno determinati i requisiti e i criteri di selezione e di avviamento per l'ammissione ai predetti periodi di formazione. Al termine di tali periodi, l'impresa ha facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tali attività formative.
- 3 La convenzione stipulata dalla commissione circoscrizionale è trasmessa per la approvazione alla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la deliberazione della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termi-

ne di trenta giorni dal ricevimento della convenzione, quest'ultima è sottoposta all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e si intende approvata quando siano inutilmente trascorsi ulteriori trenta giorni.

- 4 Il nulla osta di avviamento è rilasciato dalla sezione circoscrizionale.
- 5 Gli oneri conseguenti attività formativa organizzata di intesa con le regioni sono a carico delle regioni, ai sensi dell'articolo 22 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

**Art. 18**

- 1 Quando gli organi collegiali previsti dalla presente legge, per mancanza del numero legale, non possono validamente deliberare in relazione ad uno o più argomenti messi all'ordine del giorno di due successive riunioni, le funzioni dell'organo collegiale sono svolte, limitatamente agli argomenti in questione, dall'ufficio presso il quale detto organo è costituito.
- 2 Quando siano trascorsi sessanta giorni dalla richiesta di designazione di componenti dell'organo collegiale senza che la designazione sia stata effettuata, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale si sostituisce alla organizzazione inadempiante.

**Art. 19**

- 1 La commissione circoscrizionale per l'impiego, su richiesta delle direzioni degli istituti penitenziari esistenti nell'ambito della circoscrizione, stabilisce le modalità cui la sezione circoscrizionale deve attenersi per promuovere l'offerta di adeguati posti di lavoro da parte di imprese che, in possesso dei requisiti indicati dalle direzioni stesse, appaiono idonee a collaborare al trattamento penitenziario dei detenuti e degli internati da ammettere, a norma delle leggi vigenti, al lavoro extrapenitenziario.
- 2 I detenuti e gli internati hanno facoltà di iscriversi delle liste di collocamento e, finché permane lo stato di detenzione o di internamento, sono esonerati dalla conferma dello stato di disoccupazione. Su richiesta del detenuto o dell'internato, la direzione dell'istituto penitenziario provvede a segnalare periodicamente lo stato di detenzione o di internamento.
- 3 Lo stato di detenzione o di internamento non costituisce causa di decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.
- 4 Quando viene svolta attività lavorativa enumerata all'interno o all'esterno degli istituti penitenziari, l'indennità di cui al comma 3 non è cumulabile con la retribuzione fino a concorrenza dell'ammontare della retribuzione medesima.
- 5 Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta della commissione centrale per l'impiego, determina i criteri di computo dell'anzianità figurativa che deve essere riconosciuta agli ex detenuti o internati che si iscrivono alle liste di collocamento entro 15 giorni dalla scarcerazione, in relazione alla durata del periodo di carcerazione.
- 6 Quando il lavoro a domicilio si svolge all'interno degli istituti penitenziari, il datore di lavoro versa alla direzione dell'istituto medesimo le somme dovute al lavoratore al netto delle ritenute previste dalle leggi vigenti, dimostrando ad essa l'adempimento degli obblighi relativi alla tutela assicurativa, previdenziale ed infortunistica.
- 7 Per il lavoro a domicilio svolto all'interno dell'istituto penitenziario, si applicano, in

quanto compatibili, le disposizioni della legge sull'ordinamento penitenziario in materia di svolgimento di attività artigianali, intellettuali o artistiche per proprio conto.

#### Art. 20

- 1 La commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264, assume la denominazione di commissione provinciale per l'impiego. Essa è nominata dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, dura in carica tre anni ed è composta dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da sei rappresentanti dei lavoratori e da sei rappresentanti dei datori di lavoro, designati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.
- 2 Contro i provvedimenti adottati dalla sezione circoscrizionale per l'impiego ovvero dalla commissione circoscrizionale è ammesso ricorso alla commissione provinciale per l'impiego entro il termine di dieci giorni. Tale termine decorre dalla data di pubblicazione, mediante affissione all'albo di sezione, delle delibere della commissione o del provvedimento adottato dalla sezione.
- 3 Della presentazione del ricorso deve essere data notizia, mediante affissione all'albo della sezione e pubblicazione gratuita sul foglio annunci legali, ai controinteressati, i quali possono prendere visione del ricorso presso l'organo decidente e presentare eventuali controdeduzioni entro quindici giorni dal primo giorno di affissione del ricorso, ovvero dalla data di pubblicazione sul foglio annunci legali.
- 4 La commissione provinciale per l'impiego decide sui ricorsi con provvedimento definitivo entro quindici giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle controdeduzioni di cui al comma 3. Ove la commissione non si pronuncii entro il suddetto termine, nei successivi quindici giorni decide il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Scaduto tale ulteriore termine, il ricorso si intende respinto.

#### Art. 21

- 1 In deroga a quanto disposto dall'articolo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 2 Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della presente legge, l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento, senza distinzioni basate sull'età del lavoratore. La durata dell'apprendistato non può essere superiore a 5 anni.
- 3 Ferma rimanendo per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta, prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa.
- 4 Per le imprese che svolgono la propria attività in ciclo stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.

- 5 Nel settore artigiano i contratti collettivi nazionali di categoria possono elevare fino a 29 anni l'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, per qualifiche ad alto contenuto professionale.
- 6 I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.
- 7 I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

#### Art. 22

- 1 Ai rapporti di lavoro istituiti con giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, si applicano, per un periodo di sei mesi, le norme contenute negli articoli 21 e 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni. I contratti collettivi di lavoro possono disporre, per lo stesso periodo, un limite massimo retributivo.

#### Art. 23

- 1 L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.
- 2 I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis, D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (*comma così sostituito dall'art. 9 bis, comma 1, del D.L. 148/93*).
- 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 all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo (*comma così modificato dall'art. 54, comma 4, L. 448/98*).
- 4 I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

**Legge 20 maggio 1970, n. 300**  
**Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori,**  
**della libertà sindacale e dell'attività sindacale**  
**nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**  
(G.U. 27 maggio 1970, n. 131)

**Art. 1 - Libertà di opinione**

- 1 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**

- 1 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.
- 2 Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
- 3 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.
- 4 In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispektorato 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**

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

**Art. 4 - Impianti audiovisivi**

- 1 È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- 2 Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispektorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
- 3 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'Ispektorato 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.
- 4 Contro i provvedimenti dell'Ispektorato 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**

- 1 Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
- 2 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.
- 3 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**

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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'Ispektorato del lavoro.
- 4 Contro i provvedimenti dell'Ispektorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**Art. 7 - Sanzioni disciplinari**

- 1 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.
- 2 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.
- 3 Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 4 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.

5 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.

6 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.

7 Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8 Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni**

1 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, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### **Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica**

1 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**

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

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

3 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**

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

2 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 (comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 333/92).

#### **Art. 12 - Istituti di patronato**

1 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**

1 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".

#### **Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale**

1 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**

1 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.

2 Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso (comma così sostituito dall'art. 13, L. 903/77).

#### **Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori**

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

2 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

- 1 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

- 1 Fermo 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.
- 2 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.
- 3 Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
- 4 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.
- 5 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 (i commi 1-5 sostituiscono gli originari commi 1 e 2 per effetto dell'art. 1 della L. 108/90).
- 6 La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
- 7 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.

- 8 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.
- 9 L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
- 10 Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

#### Art. 19 - Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali

- 1 Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
  - delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva (comma così modificato dall'art. 1 del DPR 313/95).
- 2 Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

#### Art. 20 - Assemblea

- 1 I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonchè 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.
- 2 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.
- 3 Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.
- 4 Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

#### Art. 21 - Referendum

- 1 Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
- 2 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

- 1 Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione inter-

na può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

- 2 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**

- 1 I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
- 2 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).
- 3 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.
- 4 Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

#### **Art. 24 - Permessi non retribuiti**

- 1 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.
- 2 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**

- 1 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**

- 1 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 (i commi 2 e 3 sono stati abrogati dal DPR 313/95).

#### **Art. 27 - Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali**

- 1 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.
- 2 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.

#### **Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale**

- 1 Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonchè 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.
- 2 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 (*comma così sostituito dall'art. 2, L. 847/77*).
- 3 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 (*comma così sostituito dall'art. 3, L. 847/77*).
- 4 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.
- 5 L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.
- 6 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 (*comma aggiunto dalla L. 146/90*).
- 7 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 (*comma aggiunto dalla L. 146/90*).

### **Art. 29 - Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali**

- 1 Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
- 2 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**

- 1 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**

- 1 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 (comma così modificato dalla L. 384/79).
- 2 La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
- 3 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, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
- 4 Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
- 5 Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

### **Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive**

- 1 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.
- 2 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.

### **Art. 33 - Collocamento**

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.
- 5 Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.
- 6 Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
- 7 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.
- 8 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.
- 9 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.
- 10 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.
- 11 Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
- 12 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.
- 13 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**

- 1 A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

#### **Art. 35 - Campo di applicazione**

- 1 Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti (*comma così modificato dalla L. 108/90*).
- 2 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.
- 3 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.

#### **Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche**

- 1 Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
- 2 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.
- 3 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 adatteranno 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.
- 4 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**

- 1 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**

- 1 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 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno (*importi aggiornati per effetto della L. 689/81*).
- 2 Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
- 3 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.
- 4 Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

#### **Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni**

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

#### **Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti**

- 1 Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
- 2 Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

#### **Art. 41 - Esenzioni fiscali**

- 1 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.

### **Legge 9 dicembre 1977, n. 903 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro**

(G.U. n. 343 del 17 dicembre 1977)

#### **Art. 1**

- 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.
- 2 La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:
  - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
  - b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa

o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

- 3 Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.
- 4 Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
- 5 Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

#### **Art. 2**

- 1 La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
- 2 I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

#### **Art. 3**

- 1 E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.
- 2 Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

#### **Art. 4**

- 1 Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
- 2 Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.
- 3 La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.
- 4 Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

#### **Art. 5**

- 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 Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato: a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente

con la stessa; b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (*articolo così sostituito dall'art. 17 della L. 25/99*).

#### **Art. 6**

- 1 Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.
- 2 Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

#### **Art. 7**

- 1 Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal secondo comma, dell'art. 15, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
- 2 A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il certificato medico attestante la malattia del bambino.
- 3 Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.
- 4 Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

#### **Art. 8**

- 1 Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 gennaio 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
- 2 L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

- 3 All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

#### Art. 9

- 1 Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.
- 2 Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

#### Art. 10

- 1 Alla lettera b) dell'art. 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvate con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, le parole «loro mogli e figli» sono sostituite con le parole «loro coniuge e figli».

#### Art. 11

- 1 Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.
- 2 La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

#### Art. 12

- 1 Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

#### Art. 13

- 1 L'ultimo comma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:  
*(omissis, riportato nella disposizione modificata)*

#### Art. 14

- 1 Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è rico-

nosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

#### Art. 15

- 1 Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
- 2 L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
- 3 Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
- 4 L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
- 5 Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

#### Art. 16

- 1 L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da lire 200.000 a lire 1.000.000.
- 2 L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni *(comma così sostituito dall'art. 26 del D.Lgs. 758/94)*.
- 3 Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### Art. 17

*(omissis)*

#### Art. 18

- 1 Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

#### Art. 19

- 1 Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.
- 2 Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le

nome contenute nella presente legge.

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

## **Legge 11 maggio 1990, n. 108** **Disciplina dei licenziamenti individuali** *(G.U. n. 108 del 11 maggio 1990)*

### **Art. 1**

- 1 I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

*(omissis riportato nella disposizione modificata)*

### **Art. 2**

- 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. - 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. - 2. 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. - 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- 3 Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".
- 4 L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:  
"Art. 8. Quando risulta 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 anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

### **Art. 3**

- 1 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 adottata 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**

- 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**

- 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 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

- 1 Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e" (*modifica riportata nella disposizione richiamata*).
- 2 Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

### **Legge 10 aprile 1991, n. 125** **Azioni positive per la realizzazione** **della parità uomo-donna nel lavoro** (G.U. n. 88 del 15 aprile 1991)

#### Art. 1

- 1 Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
- 2 Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  - favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- 3 Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

#### Art. 2

- 1 Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.
- 2 Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
- 3 Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.
- 4 I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
- 5 L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.
- 6 Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

#### Art. 3

- 1 Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.
- 2 La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve

essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

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

#### Art. 4

- 1 Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.
- 2 Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
- 3 Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
- 4 Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.
- 5 Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.
- 6 Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.
- 7 Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.
- 8 In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
- 9 Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'e-

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

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

#### Art. 5

- 1 Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
- 2 Fanno parte del Comitato:
  - a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
  - b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
  - c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
  - d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
  - e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
  - f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.
- 3 Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
  - a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
  - b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
  - c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.
- 4 I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

- 5 Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
- 6 Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.
- 7 Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

#### Art. 6

- 1 Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:
  - a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
  - b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
  - c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;
  - d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
  - e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
  - f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
  - g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
  - h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
  - i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
  - l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

#### Art. 7

- 1 Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
  - a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
  - b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
  - c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
  - d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
  - e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.
- 2 Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

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

#### Art. 8

- 1 I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.
- 2 A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.
- 3 I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.
- 4 Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.
- 5 Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.
- 6 Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.
- 7 Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.
- 8 I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.
- 9 I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

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

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

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

#### **Art. 9**

- 1 Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
- 2 Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
- 3 Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
- 4 Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

#### **Art. 10**

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

#### **Art. 11**

(omissis)

## **Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (23 luglio 1993)**

### **1. Politica dei redditi e dell'occupazione**

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

### *Sessione di maggio-giugno*

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttorie che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

### *Sessione di settembre*

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

## Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difforni dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difforni.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. E' perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

## Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

- a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
- b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
- c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
- d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

## 2. Assetti contrattuali

1 Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi nell'ambito di specifici settori.

2 Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3 La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo le piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informa-

zione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

- 4 Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

- 5 Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

### *Indennità di vacanza contrattuale*

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

### *Rappresentanze sindacali*

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

- a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte

delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

- b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
- c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
- d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
- e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL;
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia erga omnes, nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

*Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.L. 29/1993.*

*Nota. CGIL-CISL UIL e CNA CONFARTIGIANATO CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le OO. dei lavoratori e le OO. artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.*

### **3. Politiche del lavoro**

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

## Gestione delle crisi occupazionali

- a) Revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIP, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.

L'intervento della Cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;

- b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
- c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione il trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40% per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;
- d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali. Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero di dipendenti occupati nell'impresa;
- e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

## Occupazione giovanile e formazione

- a) Il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali

- e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;
- b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modulare l'intervento formativo e la durata di funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione CEE delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 845/1978.

## Riattivazione del mercato del lavoro

- a) Nell'ambito delle iniziative previste nella sezione «politica dei redditi e dell'occupazione», oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
- b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 e n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
- c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulte-

riore sviluppo nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevolino la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'Istituto;

e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.

Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento di funzione ispettiva.

#### 4. Sostegno al sistema produttivo

##### 1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario.

Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.

Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. E' in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.

Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciali ed agricole.

L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizioni essenziali per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.

E' d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce se ricordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.

L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno, finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed ammodernamento delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonché ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.

Tutto ciò nelle tre direzioni:

a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali l'Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività;

b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese

c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.

Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.

Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:

a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonché le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;

b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.

A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento, riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi 46/82 e 346/88 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge 317/91;

c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonché la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;

d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;

e) l'attivazione ed il potenziamento di «luoghi» di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.

Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3 comma 3 della legge 168/89 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;

f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.

Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);

g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle «risorse umane», in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;

h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stan-

ziamenti di risorse, anche attraverso la rivalizzazione delle stazioni sperimentali;

i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;

l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonché volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.

Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i paesi più industrializzati 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perché la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonché dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

## 2. Istruzione e formazione professionale

Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.

Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.

Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:

- a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
- b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del Lavoro, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;

- c) istituire il Consiglio Nazionale della Formazione Professionale, presso il Ministero del Lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'Industria, delle Regioni e delle parti sociali;
- d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della Legge quadro 845/78, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
  - definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
  - ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del Lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
  - ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
  - specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
  - sistema gestionale pluralistico e flessibile;
  - avvio della formazione continua;
- e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
- f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;
- g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;
- h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (L. 845/78) alla formazione continua, al di là di quanto previsto del D.L. n. 57/93, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo Sociale Europeo;
- i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.

### 3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione

Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare

in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.

L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.

A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.

Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di «venture capital» anche attraverso l'uso della 317/91.

Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.

Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il «project financing» e il «counter trade», anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.

E' necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.

In questo quadro va riformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

#### 4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica

La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi designano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale «ordinaria» più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.

Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai fondi strutturali della Cee, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.

Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurare una più rapida erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, quale l'Osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.

La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica Amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, varie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del Consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.

Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del Consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.

La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.

Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.

Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento delle dotazioni infrastrutturali, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di «project financing». Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, varie ed idriche.

In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.

I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:

- a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità Europea;
- b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
- c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;
- d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
- e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;
- f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica.
- g) la piena e completa attivazione della legge 317/91 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.

Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:

- a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;

- b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione ed autorizzazione;
- c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/93), che permettano una rapida approvazione ed attuazione degli interventi. In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.

### 5. Politica delle tariffe

Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito, consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.

Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.

La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.

A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività. Raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.

Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standard qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.

A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del price cap e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurare comportamenti coerenti.

## Decreto Legge 16 maggio 1994, n. 299 convertito, con modificazioni in legge 19 luglio 1994, n. 451 Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali. (G.U. n. 116 del 20 maggio 1994 e n. 167 del 19 luglio 1994)

### Art. 1 - Norme in materia di cassa integrazione guadagni

- 1 Il Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) periodicamente esamina, anche ai fini della programmazione delle risorse a sostegno del reddito dei lavoratori, l'andamento occupazionale, sia sul piano congiunturale sia su quello strutturale, con riferimento ai settori produttivi e alle aree territoriali e detta, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, i criteri generali per la gestione degli interventi di trattamento straordinario di integrazione salariale.
- 2 In attesa dell'entrata in vigore dei regolamenti di cui all'art. 1, comma ventiquattresimo della legge 24 dicembre 1993, n. 537, sono attribuite al Ministro del lavoro e della previdenza sociale le competenze del soppresso Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (CPI) in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale. Il comitato tecnico di cui all'art. 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, presieduto da un dirigente generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, in posizione di fuori ruolo, opera presso il predetto Ministero ed elabora con periodicità trimestrale relazioni sull'andamento degli interventi di cassa integrazione salariale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base degli elementi forniti dal comitato tecnico, riferisce semestralmente al CIPE sull'andamento dell'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento degli interventi a sostegno del reddito dei lavoratori.
- 3 Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro quaranta giorni dalla richiesta nel caso di crisi aziendale ed entro centoventi giorni dalla richiesta nel caso di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale. A tal fine l'esame congiunto di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, si svolge presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il predetto ufficio, ricevuta la richiesta del trattamento, la trasmette immediatamente, con le proprie valutazioni, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché alla commissione regionale per l'impiego perché questa, con l'assistenza tecnica dell'agenzia per l'impiego, possa esprimere motivato parere entro venti giorni. Nel caso in cui l'esame congiunto riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, esso si svolge, rispettivamente, presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione o presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le domande di proroga semestrale del trattamento straordinario di integrazione salariale devono essere presentata al medesimo ufficio al quale è stata presentata l'istanza di primo riconoscimento.
- 4 Il comma 3 dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente: "3. La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, per quelli tra i predetti programmi che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'azienda,

ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione sul territorio\*.

commi 5, 6, 7 (omissis)

#### **Art. 15 - Piani per l'inserimento professionale dei giovani privi di occupazione.**

- 1 Nelle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le commissioni regionali per l'impiego e di intesa con le regioni interessate, realizza, per gli anni 1994 e 1995, piani mirati a promuovere l'inserimento professionale dei giovani di età compresa tra i 19 e 32 anni e fino a 35 anni per i disoccupati di lunga durata iscritti nelle liste di collocamento. I piani sono attuati attraverso:
  - a) progetti che prevedono lo svolgimento di lavori socialmente utili, nonché la partecipazione ad iniziative formative volte al recupero dell'istruzione di base, alla qualificazione professionale dei soggetti già in possesso del diploma di scuola secondaria inferiore, alla formazione di secondo livello per giovani già in possesso del diploma di scuola secondaria superiore;
  - b) progetti che prevedono periodi di formazione e lo svolgimento di un'esperienza lavorativa per figure professionalmente qualificate.
- 2 I progetti di cui al comma 1, lettera a), per la parte relativa al programma dei lavori socialmente utili, sono disciplinati dalle disposizioni di cui all'articolo 14. La parte relativa al programma formativo deve essere formulata e svolta in raccordo con le istituzioni competenti.
- 3 I progetti di cui al comma 1, lettera b), sono redatti dalle associazioni dei datori di lavoro, ovvero da ordini e/o collegi professionali sulla base di apposite convenzioni predisposte di concerto con le agenzie per l'impiego ed approvate dalle commissioni regionali per l'impiego.
- 4 La partecipazione del giovane ai progetti di cui al presente articolo non può essere superiore alle ottanta ore mensili per un periodo massimo di dodici mesi. Per ogni ora di formazione svolta e di attività prestata al giovane è corrisposta un'indennità pari a L. 7.500. Al pagamento dell'indennità provvede mensilmente l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, eventualmente avvalendosi della rete di sportelli bancari o postali all'uopo convenzionati. A decorrere dal 1° gennaio 1999 i soggetti utilizzatori corrispondono l'indennità spettante ai giovani anche per la parte di competenza del citato Ufficio a valere sul Fondo per l'occupazione. Le somme anticipate saranno conguagliate dai soggetti utilizzatori in sede di versamento dei contributi dovuti all'INPS relativi ai lavoratori dipendenti. Dette somme, previa rendicontazione, saranno trimestralmente rimborsate all'INPS da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. La metà del costo dell'indennità, esclusa quella relativa alle ore di formazione, è a carico del soggetto presso cui è svolta l'esperienza lavorativa, secondo modalità previste dalla convenzione (così modificato dalla L. 448/98).
- 5 Per i progetti di cui al comma 1, lettera b), il Ministero del lavoro e della previdenza sociale determina i limiti del ricorso all'istituto in rapporto al numero dei dipendenti del soggetto presso cui è svolta l'esperienza lavorativa e nel caso in cui quest'ultimo non

abbia proceduto all'assunzione di almeno il sessanta per cento dei giovani utilizzati in analoghi progetti.

- 6 L'utilizzazione dei giovani nei progetti di cui al comma 1, lettera b), non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento e non preclude al datore di lavoro la possibilità di assumere il giovane, al termine dell'esperienza, con contratto di formazione e lavoro, relativamente alla stessa area professionale. I medesimi progetti devono indicare idonee forme assicurative a carico del soggetto utilizzatore contro gli infortuni e le malattie professionali connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.
- 7 L'assegnazione dei giovani avviene a cura delle sezioni circoscrizionali per l'impiego sulla base di criteri fissati dalle commissioni regionali per l'impiego.
- 8 Al finanziamento dei piani di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

#### **Art. 16 - Norme in materia di contratti di formazione e lavoro**

- 1 Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984 n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7 (comma così modificato dall'art. 15, comma 1, let. a) della L. 196/97).
- 2 Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a) contratto di formazione e lavoro mirato alla:
    - 1) acquisizione di professionalità intermedie;
    - 2) acquisizione di professionalità elevate;
  - b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.
- 3 I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.
- 4 La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.
- 5 I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera b) del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.
- 6 Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in

vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo (comma così modificato dall'art. 15, comma 1, let. b) della L. 196/97).

7 (Comma soppresso per effetto del D.L. 510/96)

8 All'art. 3, comma terzo, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'art. 9 comma primo, del DL 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "Nel caso in cui la delibera di commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione.". Al medesimo art. 3, comma terzo, sono sopresse le parole: "ovvero non sia intervenuta, nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, la delibera della commissione regionale per l'impiego".

9 Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera b) del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

10 Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

11 La misura di cui al comma 6 dell'articolo 8 della Legge 29 dicembre 1990 n.407, è elevata al sessanta per cento.

12 (Comma soppresso dalla legge di conversione)

13 Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125.

14 Le disposizioni del presente articolo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, non trovano applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro già stipulati alla data di entrata in vigore del presente decreto. Esse, ad eccezione dei commi 1, primo periodo, 8, 11 e 15, non trovano inoltre applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 30 giugno 1995, sulla base di

progetti che alla data del 31 marzo 1995 risultino già approvati, presentati ovvero riconosciuti conformi ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3, comma 3, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984 n.863, come modificato dall'articolo 9, comma 1, del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla Legge 1° giugno 1991 n.169 (comma così modificato dal D.L. 510/96).

15 Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984 n.863.

## Legge 24 giugno 1997, n. 196 Norme in materia di promozione dell'occupazione (G. U. n. 154 del 4 luglio 1997)

### Art. 1 Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

- 1 Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.
- 2 Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:
  - a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;
  - b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
  - c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.
- 3 Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati (comma così modificato dall'art. 64 L. 488/99).
- 4 È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:
  - a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi (lettera così modificata dall'art. 64 L. 488/99);
  - b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fomitura, salvo che la fomitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
  - d) 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 la fomitura;
  - e) a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
  - f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.
- 5 Il contratto di fomitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
- a) il numero dei lavoratori richiesti;
  - b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
  - c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - d) assunzione da parte dell'impresa fomitrice dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - e) assunzione dell'obbligo della impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fomitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
  - f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fomitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
  - g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fomitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fomitrice;
  - h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
  - i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fomitrice.
- 6 È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3.
- 7 Copia del contratto di fomitura è trasmessa dall'impresa fomitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.
- 8 I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

#### Art. 4 - Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo

- 1 Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.
- 2 Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio (*comma così modificato dall'art. 64 L. 488/99*).
- 3 Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fomitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.
- 4 Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fomitrice fino a concorrenza del predetto importo.

#### Art. 6 - Obblighi dell'impresa utilizzatrice

- 1 Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
- 2 L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fomitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.
- 3 L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fomitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.
- 4 Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazio-

ni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

- 5 Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
- 6 Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 7 L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

#### **Art. 7 - Diritti sindacali**

- 1 Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
- 2 Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonchè a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
- 3 Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
- 4 L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
  - a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
  - b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

#### **Art. 10 - Norme sanzionatorie**

- 1 Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonchè nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.
- 2 Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, comma 3, lettera g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa fornitrice.

- 3 Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.
- 4 Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 2, comma 1.
- 5 La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

#### **Art. 11 - Disposizioni varie**

- 1 Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.
- 2 Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.
- 3 Le autorizzazioni di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.
- 4 Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), ovvero ai sensi dell'art. 1 comma 3, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi e le relative percentuali ai sensi dell'art. 1, comma 8 (comma così modificato dall'art. 64 L. 488/99).
- 5 Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.
- 6 Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni

dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

### **Art.13 - Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale**

- 1 L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro (comma modificato dalla L. 449/97).
- 2 Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberi di personale.
- 3 I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: "fino al 31 dicembre 1995" sono soppresse.
- 4 Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:
  - a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e i venticinque anni e residenti nelle predette aree;
  - b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quel-

lo ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

- c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;
  - d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;
  - e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della legge 9 gennaio 1991, n. 10.
- 5 Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo sui comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.
- 6 (omissis)
- 7 (Comma abrogato dall'art. 11 del D.Lgs. 61/2000)

### **Art. 15 - Contratto di formazione e lavoro**

- 1 All'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono apportate le seguenti modificazioni: (inserirle nel testo richiamato)
- 2 La Commissione regionale per l'impiego può deliberare, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto-legge 10 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.
- 3 (omissis)

### **Art.16 - Apprendistato**

- 1 Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.
- 2 Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di

- lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta *(comma così modificato dal D.L. 214/99)*.
- 3 In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1.
  - 4 Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.
  - 5 Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.
  - 6 Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.
  - 7 *(omissis)*

**Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532**  
**Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma**  
**dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25**  
*(G.U. n. 16 del 21 gennaio 2000)*

**Art. 1 - Campo di applicazione**

- 1 Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione. Nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.
- 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, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalità individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

**Art. 2 - Definizioni**

- 1 Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
  - a) lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;
  - b) lavoratore notturno:
    - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
    - 2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
- 2 I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalità nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

**Art. 3 - Limitazioni al lavoro notturno**

- 1 Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
- 2 Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, e dall'articolo 15 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, la contrattazione col-

lettiva può determinare ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori priorità rispetto a quelle di cui al comma 1.

#### **Art. 4 - Durata della prestazione**

- 1 L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- 2 Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, 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 otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore.
- 3 Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

#### **Art. 5 - Tutela della salute**

- 1 I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:
  - a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;
  - b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
  - c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

#### **Art. 6 - Trasferimento al lavoro diurno**

- 1 Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
- 2 La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

#### **Art. 7 - Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva**

- 1 La contrattazione collettiva stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
- 2 Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a verificare periodicamente, e almeno annualmente, le disposizioni introdotte dai contratti collettivi nazionali ai sensi del comma 1.

#### **Art. 8 - Rapporti sindacali**

- 1 L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

#### **Art. 9 - Doveri di informazione**

- 1 Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
- 2 Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

#### **Art. 10 - Comunicazione del lavoro notturno**

- 1 Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

#### **Art. 11 - Misure di protezione personale e collettiva**

- 1 Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.
- 2 Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 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'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
- 3 I contratti collettivi possono prevedere 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. 12 - Sanzioni**

- 1 Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
  - a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;
  - b) con la sanzione amministrativa da L. 100.000 a L. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

**Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61**  
**“Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro**  
**sul lavoro a tempo parziale concluso**  
**dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”**  
*(G.U. n. 66 del 20 marzo 2000)*

**Art. 1 - Definizioni**

- 1 Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
- 2 Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
  - a) per “tempo pieno” l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
  - b) per “tempo parziale” l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
  - c) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale” quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - d) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale” quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - e) per “lavoro supplementare” quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
- 3 I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalità temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.
- 4 Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

**Art. 2 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale**

- 1 Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad

informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

- 2 Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

**Art. 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche**

- 1 Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.
- 2 Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:
  - a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione è effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale è comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;
  - b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
  - c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
- 3 L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4 Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i contratti collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2 lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
- 5 Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27

- novembre 1998, n.409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.
- 6 Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.
  - 7 Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
  - 8 L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.
  - 9 La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.
  - 10 Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
  - 11 Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
  - 12 A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizial-

mente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.

- 13 L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammesse esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
- 14 I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.
- 15 Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

#### **Art. 4 - Principio di non discriminazione**

- 1 Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
- 2 L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
  - a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al

titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

#### **Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale**

- 1 Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.
- 2 In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 100 km. dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.
- 3 In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

- 4 I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

#### **Art. 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

- 1 In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
- 2 Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### **Art. 7 - Applicabilità nel settore agricolo**

- 1 Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

#### **Art. 8 - Sanzioni**

- 1 Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
- 2 L'eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della

prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto un clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

- 3 In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
- 4 La mancata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

#### **Art. 9 - Disciplina previdenziale**

- 1 La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
- 2 Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2".

- 3 La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
- 4 Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

#### **Artt. 10-11-12**

*(omissis)*

<b>PREMESSA</b> .....	3
Art. 1 Sfera di applicazione .....	5
Art. 2 Procedure per il rinnovo del CCNL .....	6
 <b>TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE</b>	
Art. 3 Informazione e confronto .....	6
Art. 4 Strumenti nazionali .....	7
Art. 5 Osservatorio Nazionale del Settore Panificazione .....	7
Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale .....	9
Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale - Procedure .....	9
Art. 7 bis R.S.U. nelle aziende con più di 15 dipendenti .....	10
 <b>TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI DI II° LIVELLO</b>	
Art. 8 Diritti di informazione .....	13
Art. 9 Secondo livello di contrattazione .....	14
Art. 10 Contrattazione di II° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale .....	14
Art. 11 Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale) .....	15
Art. 12 Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali) .....	15
 <b>TITOLO II BIS: SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	
Art. 12 bis Sicurezza nei luoghi di lavoro - Regolamento per l'elezione e l'attività dei delegati dei lavoratori alla sicurezza (RLS) .....	16
 <b>TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO</b>	
PREMESSA .....	17
Nota a verbale .....	17
Art. 13 Tempo determinato .....	17
Art. 14 Contratti di formazione e lavoro .....	19
Art. 15 Contratto di inserimento .....	21
Art. 15 bis Lavoro temporaneo .....	21
 <b>TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI</b>	
Art. 16 Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori .....	22
Art. 17 Convenzioni INAIL .....	22
Art. 18 Contributi sindacali .....	23
Art. 19 Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive .....	23
Art. 20 Permessi sindacali .....	23
Art. 21 Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale .....	23
 <b>TITOLO V: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b>	
Art. 22 Classificazione del personale .....	23
Art. 23 Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale .....	25

<b>TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO</b>	
Art. 24	Composizione delle squadre nella panificazione..... 27
<b>TITOLO VII: ASSUNZIONE</b>	
Art. 25	Assunzione..... 27
Art. 26	Esclusione dalle quote di riserva..... 28
<b>TITOLO VIII: PERIODO DI PROVA</b>	
Art. 27	Periodo di prova..... 28
<b>TITOLO IX: APPRENDISTATO</b>	
Art. 28	Disciplina dell'apprendistato..... 29
<b>TITOLO X: ORARIO DI LAVORO</b>	
Art. 29	Orario di lavoro..... 32
Art. 30	Fissazione dell'orario..... 32
Art. 31	Flessibilità dell'orario di lavoro..... 33
<b>TITOLO XI: PART-TIME</b>	
Art. 32	Lavoro a tempo parziale..... 33
<b>TITOLO XII: LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE</b>	
Art. 33	Lavoro straordinario..... 34
Art. 34	Lavoro notturno e lavoratore notturno..... 34
Art. 34 bis	Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni..... 35
Art. 35	Lavoro festivo e domenicale..... 35
Art. 35 bis	Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale..... 36
Art. 36	Cumulabilità delle maggiorazioni..... 36
<b>TITOLO XIII: FERIE E FESTIVITÀ</b>	
Art. 37	Ferie..... 36
Art. 38	Festività nazionali ed infrasettimanali..... 36
<b>TITOLO XIV: CONGEDI-DIRITTO ALLO STUDIO</b>	
Art. 39	Congedo matrimoniale..... 37
Art. 40	Lavoratori studenti..... 37
<b>TITOLO XV: CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI</b>	
Art. 41	Chiamata alle armi..... 37
Art. 42	Richiamo alle armi..... 37
<b>TITOLO XVI: MALATTIE E INFORTUNI</b>	
Art. 43	Assicurazioni sociali..... 38
Art. 44	Infortunati sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale..... 38
Art. 45	Trattamento di malattia e di infortunio..... 38

Art. 45 bis	Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro..... 38
Art. 45 ter	Malattia insorta durante le ferie..... 39
Art. 46	Periodo di conservazione del posto..... 40
Art. 47	Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio..... 40

<b>TITOLO XVII: GRAVIDANZA E PUERPERIO</b>	
Art. 48	Gravidanza e puerperio..... 41

<b>TITOLO XVIII: TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
Art. 49	Paghe base nazionali..... 41
Art. 50	Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale..... 43
Art. 51	Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale..... 44
Art. 52	Ex indennità di contingenza ed EDR..... 45
Art. 52 bis	Una tantum..... 45

<b>TITOLO XIX: TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ</b>	
Art. 53	13ª e 14ª mensilità..... 46

<b>TITOLO XX: PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 54	Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro..... 46

<b>TITOLO XXI: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO</b>	
Art. 55	Trattamento di fine rapporto..... 46

<b>TITOLO XXII: PRESTAZIONI INTEGRATIVE</b>	
Art. 56	Prestazioni integrative..... 47

<b>TITOLO XXIII: TURNISTI PANETTIERI</b>	
Art. 57	Disciplina dei turnisti panettieri..... 47

<b>TITOLO XXIV: LAVORO DEI MINORI</b>	
Art. 58	Disciplina del lavoro dei minori..... 48

<b>TITOLO XXV: DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI</b>	
Art. 59	Assenze..... 48
Art. 60	Diritti e doveri..... 48
Art. 61	Provvedimenti disciplinari..... 49

<b>TITOLO XXVI: PARITÀ UOMO-DONNA</b>	
Art. 62	Parità uomo-donna..... 51

<b>TITOLO XXVII: MOLESTIE SESSUALI</b>	
Art. 63	Molestie sessuali..... 51

<b>TITOLO XXVIII: LAVORATORI EXTRACOMUNITARI</b>	
Art. 64 Lavoratori extracomunitari.....	51
<b>TITOLO XXIX: MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA</b>	
Art. 65 Mancanza di energia elettrica.....	51
<b>TITOLO XXX: TRAPASSO DI AZIENDA</b>	
Art. 66 Trapasso di azienda.....	52
<b>TITOLO XXXI: INDUMENTI DI LAVORO</b>	
Art. 67 Indumenti di lavoro.....	52
<b>TITOLO XXXII: DECORRENZA E DURATA</b>	
Art. 68 Decorrenza e durata.....	52
<b>TITOLO XXXIII: DISPOSIZIONI FINALI</b>	
Art. 69 Disposizioni finali.....	53
ACCORDO QUADRO NAZIONALE SUL RIALLINEAMENTO RETRIBUTIVO PER IL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE.....	53
<b>ALLEGATI</b> .....	56
All. 1	
All. 2	
All. 3	
All. 4	
All. 5	
All. 6	
<b>NORMATIVA</b>	
LEGGE 18 APRILE 1962, n. 230 Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.....	65
DECRETO LEGGE 29 GENNAIO 1983, n. 17 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 25 MARZO 1983, n. 79 Misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione...	67
MISURE URGENTI IN MATERIA PREVIDENZIALE E SANITARIA E PER IL CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA, DISPOSIZIONI PER VARI SETTORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PROROGA DI TALUNI TERMINI, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE 11 NOVEMBRE 1983, n. 638.....	68
LEGGE 28 FEBBRAIO 1987, n. 56 Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.....	70

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.....	74
LEGGE 9 DICEMBRE 1977, n. 903 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.....	85
LEGGE 11 MAGGIO 1990, n. 108 Disciplina dei licenziamenti individuali.....	90
LEGGE 10 APRILE 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro....	92
PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO (23 luglio 1993).....	99
DECRETO LEGGE 16 MAGGIO 1994, n. 299 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 19 LUGLIO 1994, n. 451 Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.....	115
LEGGE 24 GIUGNO 1997, n. 196 Norme in materia di promozione dell'occupazione.....	119
DECRETO LEGISLATIVO 26 NOVEMBRE 1999, n. 532 Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.....	127
DECRETO LEGISLATIVO 25 FEBBRAIO 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".....	130