



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti
delle aziende di panificazione
4/7/2000 - 3/7/2004

GUIDA ALLA LEGISLAZIONE IN MATERIA DI PANIFICAZIONE



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DALLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE E LEGISLAZIONE
IN MATERIA DI PANIFICAZIONE
(FIESA - CONFESERCENTI)**

4/7/2000 - 3/7/2004

TRA

Il Sindacato Nazionale Panificatori aderenti alla

FIESA-CONFESERCENTI

rappresentato dal Presidente Nazionale FIESA Renzo Grassi, dal Presidente Nazionale Panificatori Valentino Salani e dai signori Mario Partigiani, Aldo Stuani, Fabrizio Senigaglia, Roberto Ciucchi, Giovanni Flori, coadiuvati dal Segretario Nazionale della categoria Gaetano Pergamo, dal Responsabile dell'ufficio politiche contrattuali Massimiliano Marcucci, e dal Responsabile dell'ufficio politiche sociali Giorgio Cappelli.

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 per i lavoratori dipendenti dalle aziende di Panificazione Artigiane Commerciali, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addì 3 luglio 2000 in Roma

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - 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 o comunque collegati al laboratorio di panificazione con il quale debbono, tuttavia, avere 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.

INFORMAZIONE E CONFRONTO

Art. 2 - Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro 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 e territoriale (regionale e/o provinciale) informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale, con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

1) conseguimento di una più qualificata espressione della panificazione italiana, in termini di professionalità degli addetti e di qualità e genuinità del pane; esame e verifica delle strutture produttive e commerciali e delle caratteristiche di naturalità e di pregio delle materie prime e dei prodotti finiti, anche ai fini della tutela occupazionale e della salute nel settore;

2) informazioni ai fini di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;

3) informazioni sul numero delle aziende, sulle loro variazioni, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed esame delle condizioni strutturali delle medesime;

4) realizzazioni di razionali ambienti di lavoro, nonché di tutela igienico-sanitarie;

5) iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;

6) misure di tutela dell'orario di inizio del lavoro in sede produttiva per garantire nello spirito delle leggi il pieno rispetto dei precetti di divieto del lavoro notturno e domenicale, con ferma opposizione a qualsiasi forma di deroga non giustificata da conforme e motivato parere delle Organizzazioni sindacali del settore;

7) studio delle possibilità di realizzo di un diverso orario di inizio della produzione che tenda a valorizzare sotto l'aspetto umano il lavoro della panificazione e a favorire l'incentivazione occupazionale della stessa;

8) esame della necessaria interdipendenza tra orario di inizio della produzione e orari commerciali per un loro razionale coordinamento ai fini della tutela delle rispettive esigenze e conseguenze del lavoro nell'ambito delle imprese, considerando che il prevalente interesse del consumatore nei confronti di un prodotto essenziale quale il pane richiede condizioni di disciplina di orari di vendita specifiche per il settore;

9) esame della 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 e al soddisfacimento di esigenze specifiche riguardanti i turnisti;

10) programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare.

In relazione a queste informazioni e verifiche, a richiesta di una delle parti, seguirà un confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

Con particolare riferimento alle tematiche dell'ambiente, della salute, della formazione, delle azioni positive per la manodopera femminile si potranno costituire commissioni paritetiche a livello territoriale.

OSSERVATORIO NAZIONALE DEL SETTORE PANIFICAZIONE

Art. 3 - 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 stipulanti il presente contratto che provvederanno alla gestione ed impostazione delle attività dell'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 occupazionale, 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

1. 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 incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio Nazionale

Commissioni paritetiche nazionale

Art. 4 - 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.57 e copia degli accordi conclusi.

Svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche territoriali (Regionali o Provinciali) le funzioni previste dai successivi articoli 6 e 9.

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.

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 FIESA 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 FIESA.

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 modificato 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.

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 con-

troversie 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 degli 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. 21.

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 la sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi della Legge 626.

ASSUNZIONE

Art. 5 - L'assunzione in servizio verrà effettuata nominativamente o numericamente in base alle disposizioni di legge.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva, le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei seguenti livelli di classificazione:

A1 super, A1, A2, B1, B2, B3, 1° livello, 2° livello, 3° livello A e B, 4° livello.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito alle mansioni connesse alla qualifica assegnata. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in base 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.

PERIODO DI PROVA

Art. 6 - La durata del periodo di prova, deve risultare dalla lettera di assunzione e non può superare i seguenti limiti:

- A1 Super, B1 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- A1, B2 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- A 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- A3, A4, B3, B4 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova non spetta al lavoratore l'indennità di preavviso, ma la retribuzione per il lavoro prestato, e le competenze di fine rapporto (13^a e 14^a mensilità e indennità sostitutiva delle ferie nonché il trattamento di fine rapporto).

La retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore alle entità fissate nel contratto.

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.

TEMPO DETERMINATO

Art. 7 - Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal CCNL 1° agosto 1991 (esigenze di servizio legate a particolari periodi annuali, come nel caso di sostituzione per ferie in base alla legge n. 41/1974 - esigenze di forniture per periodi predeterminati e da contratti specifici), è consentita, 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:

- a) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), legge n. 230 del 1962;
- b) 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 sopprimere con il normale organico;
- d) sostituzione dei lavoratori temporaneamente dichiarati sanitarmente inidonei 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 n. 230, art. 1, lettera a), viene riconosciuto il diritto di precedenza di cui all'art. 9 bis della legge n. 236/1993 (vedi allegato: "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 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 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 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro").

La durata dei contratti di cui alle lettere b), c), f), non potrà essere superiore a sei mesi comunque prorogabili ai sensi della legge 18 aprile 1962, 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:

<i>Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato</i>	<i>Lavoratori dipendenti a tempo determinato</i>
<i>da 1 a 10</i>	<i>3 unità</i>
<i>da 11 a 25</i>	<i>30%</i>
<i>da 26 a 40</i>	<i>8 unità</i>
<i>da 41 a 60</i>	<i>20%</i>
<i>da 61 a 80</i>	<i>12 unità</i>
<i>da 81 e oltre</i>	<i>15%</i>

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 secondo 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 n. 56/1987. 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. verrà inviata alle Organizzazioni sindacali territoriali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto.

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 FIESA, 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.

LAVORO TEMPORANEO

Art. 8 - 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 dei lavoratori assenti" anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera A comma 2 art. 1, della legge 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 reperimento 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 l'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.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 9 - 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 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore di inquadramento.

La contrattazione territoriale esaminerà, entro i limiti previsti dal presente articolo, le richieste di inserimento ed il relativo progetto formativo per complessive 20 ore, concernente materie relative alla disciplina del rapporto di lavoro, alle normative del CCNL, e alla sicurezza.

APPRENDISTATO

Art. 10 - 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 18/03/98, 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 adeguata 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.

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. 23, restano ferme le ore di formazione medie annue e le durate previste dal presente articolo.

PERIODO DI PROVA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, 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 diviene definitiva.

ETÀ DELL'APPRENDISTA

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 super, 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.

DURATA

A1S, A1, B1, I0 e I10 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

A1S, A1, B1, Io e Ilo 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

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.

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 un'unità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le retribuzioni degli apprendisti sono le seguenti :

	liv. A3/B3 IV-V	liv. A2/B2 IIIA - IIIB	liv. A1S/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 Ilo 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.

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 un'interruzione superiore ad un anno.

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 :

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.

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

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 su 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 i 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 e utilizzare misure di sicurezza individuale e a tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni del 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.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 11 - Le parti concordano la piena validità della presente normativa contrattuale in vigore sui CFL impegnandosi ad un puntuale recepimento di modifiche legislative.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni relative ai contratti di formazione e lavoro, al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di una professionalità conforme alle esigenze delle aziende del settore.

A norma della legge n. 863/1984, così come modificata dalla legge n. 451/1994 il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il raggiungimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli di classificazione: A1 Super-A1-A2-B1 ed ha una durata di 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione teorica pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli di classificazione: A3- B2 e B3 ed ha una durata di 18 mesi; per i casi in cui una maggiore complessità dei processi tecnico-produttivi della organizzazione del lavoro, delle specialità prodotte lo richieda, le parti, al 2° livello di contrattazione, potranno elevare la durata di questi contratti a 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione teorica da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa pari a 80 ore per quelli di durata di 18 mesi e pari a 120 ore per quelli di durata di 24 mesi.

Il 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 ha una durata di 12 mesi e deve prevedere una formazione pari a 20 ore. Tale formazione è relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti al livello B4 e A4.

Il personale assunto con tale contratto di formazione e lavoro potrà essere inquadrato per tutta la durata del medesimo ad un livello sottostante quello finale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

<i>Destinazione finale</i>	<i>Inquadramento iniziale</i>	<i>Ore formazione</i>	<i>Durata C.f.l.</i>
A1 super	A1	130	24 mesi
A1	A2	130	24 mesi
A2	A3	130	24 mesi
B1	B2	130	24 mesi
A3	A4	80-120	18-24 mesi
B2	B3	80-120	18-24 mesi
B3	B4	80-120	18-24 mesi

In attesa della approvazione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato.

I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, verranno applicate le normative previste da questo CCNL, salvo quanto diversamente concordato nel presente accordo.

Il periodo di prova sarà di 30 giorni di calendario.

I progetti di formazione e lavoro devono indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale che sarà di un livello inferiore rispetto a quello finale.

Sono fatti salvi gli accordi in materia stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Per quanto attiene la conformità di tali progetti alla legge e alla normativa contrattuale, le Associazioni dei panificatori territoriali si impegnano a trasmettere alle OO.SS. locali dei lavoratori i progetti di formazione e lavoro prima del loro inoltrò agli uffici provinciali di collocamento dei lavoratori. Semestralmente le parti procederanno ad incontri di verifica sulla attuazione ed andamento dei contratti di formazione e lavoro.

Tali procedure, in attuazione del comma 3 dell'art. 3 della legge n. 863/1984, costituiscono condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

GRUPPO A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera.

A1 Super

A1 Operaio specializzato

A2 Operaio qualificato di 1ª categoria

A3 Operaio qualificato di 2ª categoria

A4 Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purché il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui è sito il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

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

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

DECLARATORIE GRUPPO A

A1 Super - Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente demandati alla direzione delle operazioni dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette di coordinare e dirigere l'operato di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

Esemplificazione

- lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente, o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati. Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.

Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1 - Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

Esemplificazione

- caposquadra - impastatore - fornaio.

A2 - Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3 eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o da lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

Esemplificazione

- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3 - Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

Esemplificazione

- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

A4 - Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

Esemplificazione

- addetti a lavori di manovalanza.

GRUPPO B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione.

B1 Gerente, gestore, direttore

B2 Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista

B3 Aiuto commesso, confezionatore

B4 Personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegate a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B3 e B4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio.

Gerente, gestore, direttore

E' il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e 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

E' 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 a qualifica superiore.

Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

Cassiere

E' il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario e del gestore.

Contabile

E' il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

Magazziniere

E' il prestatore d'opera che provvede alla verifica e allo smistamento delle merci in partenza e in arrivo.

Autista

E' il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

Aiuto commesso

E' il prestatore d'opera 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, considerando 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

E' il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

Personale di fatica, fattorino

E' il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di biciclette, tricicli, motocicli e motofurgoni.

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE NELLA PANIFICAZIONE

Art. 13 - Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero dei 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 e 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 qualifica, 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.

DISCIPLINA DEI TURNISTI PANETTIERI

Art. 14 - Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro o 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 turnista per 13^a e 14^a mensilità, festività infrasettimanali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37% delle spettanze medesime.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 - 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

	<i>dall'1.7.2000</i>	<i>dall'1.3.2001</i>
TABELLA GRUPPO A		
<i>A1 Super</i>	<i>1.348.000</i>	<i>1.387.000</i>
<i>A1</i>	<i>1.187.000</i>	<i>1.221.000</i>
<i>A2</i>	<i>1.049.000</i>	<i>1.079.000</i>
<i>A3</i>	<i>887.000</i>	<i>913.000</i>
<i>A4</i>	<i>791.000</i>	<i>814.000</i>

TABELLA GRUPPO B		
<i>B1</i>	<i>1.309.000</i>	<i>1.347.000</i>
<i>B2</i>	<i>885.000</i>	<i>910.000</i>
<i>B3</i>	<i>784.000</i>	<i>807.000</i>
<i>B4</i>	<i>696.000</i>	<i>716.000</i>

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 la retribuzione per 173.

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di luglio 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:

	<i>dall'1.7.2000</i>	<i>dall'1.3.2001</i>	<i>Totale</i>
TABELLA GRUPPO A			
<i>A1 Super</i>	<i>40.000</i>	<i>39.000</i>	<i>79.000</i>
<i>A1</i>	<i>36.000</i>	<i>34.000</i>	<i>70.000</i>
<i>A2</i>	<i>31.000</i>	<i>30.000</i>	<i>61.000</i>
<i>A3</i>	<i>27.000</i>	<i>26.000</i>	<i>53.000</i>
<i>A4</i>	<i>24.000</i>	<i>23.000</i>	<i>47.000</i>
TABELLA GRUPPO B			
<i>B1</i>	<i>39.000</i>	<i>38.000</i>	<i>77.000</i>
<i>B2</i>	<i>26.000</i>	<i>25.000</i>	<i>51.000</i>
<i>B3</i>	<i>24.000</i>	<i>23.000</i>	<i>47.000</i>
<i>B4</i>	<i>21.000</i>	<i>20.000</i>	<i>41.000</i>

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.

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Art. 16 - Il lavoratore ha diritto ad una 13ª mensilità, da corrispondersi entro il 15 dicembre di ogni anno, e ad una 14ª mensilità, da corrispondersi entro il 30 giugno di ogni anno.

Le mensilità supplementari saranno commisurate ad una retribuzione così calcolata: paga base, contingenza ed eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello relativa all'ultimo mese di riferimento. Il diritto alle due mensilità aggiuntive matura per dodicesimi. Le mensilità aggiuntive dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

NOTA A VERBALE

La contrattazione integrativa territoriale, tenuto conto delle peculiarità del territorio e dei flussi di attività delle imprese del settore può determinare, per l'erogazione della 14ª mensilità, una data diversa rispetto a quella indicata dal CCNL.

Tale data comunque dovrà essere fissata nell'arco temporale compreso tra il 15 aprile e il 15 ottobre di ogni anno.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Art. 17 - L'indennità di contingenza sarà computata con criteri vigenti alla presente data previsti dalla legge n. 38/1986. Si precisa che la quota oraria dell'indennità di contingenza si ricava dividendo il valore mensile per 173.

A decorrere dal 1º agosto 1995, l'importo di lire 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente alla data del 1º agosto 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1º novembre 1991 sarà aumentato di lire 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

ORARIO DI LAVORO

Art. 18 - Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore ripartite in sei giornate lavorative.

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

Per la pratica attuazione dell'orario di lavoro di cui al 1º comma del presente articolo, nei contratti integrativi saranno stabiliti i sistemi per far fruire ad ogni dipendente non addetto alle produzioni, riposi compensativi nel corso della settimana oltre al normale giorno di riposo settimanale, in base ad accordi a livello aziendale, tenute presenti le esigenze e gli orari di apertura al pubblico di quest'ultima.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, sono stabilite 36 ore annue di permessi retribuiti che maturano per dodicesimi. Il godimento del monte ore di permessi sarà effettuato nel seguente modo:

- quanto a 16 ore con permessi raggruppati in giornate intere o mezze giornate;
- quanto alle restanti 20 ore con permessi che non potranno avere una durata inferiore ad un'ora.

Nel caso in cui, impedimenti tecnico-organizzativi non abbiano consentito, entro il 31/12 di ogni anno la fruizione di tutto o parte del secondo gruppo di 20 ore, le stesse ore non

godute potranno essere trasformate in corrispondente retribuzione, oppure, potranno essere fatte godere, tenuto conto delle esigenze aziendali, con le modalità previste per la fruizione del secondo gruppo di permessi entro il 30 giugno dell'anno successivo. Questa ultima possibilità verrà comunicata entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza ed inserita nella verifica sulla gestione dell'orario di lavoro di cui al punto a) del comma successivo.

A livello provinciale e/o regionale, e aziendale per i panifici industriali, si procede entro il 1° trimestre di ciascun anno ad incontri di verifica tra le parti sulla gestione dell'orario di lavoro:

- a) attuazione della riduzione annua (permessi retribuiti);
- b) utilizzo dello straordinario;
- c) utilizzo della figura del turnista in base all'art. 12;
- d) sperimentazione di un diverso inizio della produzione nei forni;
- e) flessibilità.

NOTA A VERBALE

Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi

Per quanto attiene la doppia panificazione, le parti, a livello territoriale, contratteranno le modalità di utilizzo di tale prestazione lavorativa secondo le condizioni in essere e le peculiarità locali.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E DOMENICALE

Art. 19 - Ai fini legali, il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali.

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 40 settimanali e può essere effettuato 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 tabellare normale.

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.

La maggiorazione del 75% non è cumulabile. Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte non sono cumulabili oltre il 55%.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO DOMENICALE

Art. 20 - Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

LAVORO NOTTURNO E LAVORATORE NOTTURNO

Art. 21 - È definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

È 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 certificazione medica certa 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.

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 così come individuato nel presente articolo, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art.18.

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.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 - 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 IIo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti contrattuali di cui al precedente comma.

noscerà 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.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 23 - 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. 7 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.

MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Art. 24 - 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 guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Qualora 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 corrisposta agli stessi per l'opera disagiata svolta una maggiorazione nella misura del 25% della retribuzione oraria.

FERIE

Art. 25 - Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 giornate lavorative. La settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerato di 6 giornate.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo.

Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi fra le parti.

Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere concesse nei periodi di preavviso e di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti durante le ferie danno luogo al prolungamento delle stesse o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività. Il diritto alle ferie matura per 12esimi intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni. Esse devono essere corrisposte per frazioni anche in caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 26 - In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni.

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

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

Resta inteso che la retribuzione, durante il congedo, sarà composta da: paga base, indennità di contingenza eventuali voci derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Art. 27 - 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 e infrasettimanali, annualmente in numero di 11 sono le seguenti:

Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione 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 elencata), 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. 19.

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 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.

I turnisti panettieri fruiranno di diritti uguali a quelli spettanti per i dipendenti fissi in rapporto alle giornate di lavoro effettivamente prestato nelle singole aziende. A tale scopo si utilizzeranno le modalità previste in questo stesso contratto per la tredicesima mensilità.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Art. 28 - Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:

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

MALATTIA

Art. 29 - Si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo 34.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui all'articolo 33 è tenuto ai sensi dell'articolo 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 30 - Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate e seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

INFORTUNIO SUL LAVORO

Art. 31 - Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

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

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 32 - 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 tal 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.

Assente 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, 4o e 5o comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art.33, 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 presenti al lavoro potrà essere licenziato.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Art. 33 - Durante il periodo di malattia ed infortunio non sul lavoro previsto dal precedente art.29 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga :

a) 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.

b) ad una **integrazione** delle indennità erogate dall'INPS nelle seguenti misure:

- dal 4° giorno al 20° giorno incluso: 25% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei di mensilità supplementari;

- dal 21° giorno in poi: 30% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei di mensilità supplementari.

Le integrazioni suddette non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico o se la riconosce in forma ridotta.

L'indennità per il periodo di carenza (punto a) potrà essere erogata dalle casse mutue integrative ove esistenti.

Le integrazioni di cui al punto b) potranno essere determinate, a livello territoriale e previo accordo tra le parti, in cifra fissa.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'INFORTUNIO SUL LAVORO

Art. 34 - Durante il periodo di assenza per infortunio sul lavoro previsto dal precedente art. 31 il lavoratore soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 alla normale retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio ad una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza);

- b) ad una integrazione alle indennità erogate dall'INAIL nelle seguenti misure:
- dal 4° giorno al 20° giorno incluso: 25% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei delle mensilità supplementari;
 - dal 21° giorno in poi: una integrazione fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei delle mensilità supplementari.

Le integrazioni suddette non sono dovute se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico o se la riconosce in misura ridotta.

L'indennità per il periodo di carenza (punto a) potrà essere erogata dalle casse mutue integrative ove esistenti. Le integrazioni di cui al punto b) potranno essere determinate, a livello territoriale e previo accordo tra le parti, in cifra fissa.

PRESTAZIONI INTEGRATIVE

Art. 35 - Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di istituire un Fondo di previdenza integrativa con lo scopo di garantire trattamenti di previdenza complementari rispetto a quelli previsti dal sistema pubblico.

A tale Fondo potranno essere iscritti tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti ed i lavoratori con contratto di formazione e lavoro ed i datori di lavoro e loro familiari coadiutori. Le Parti si impegnano a costituire il Fondo con apposito accordo entro il 30 ottobre 2000.

Le parti stabiliscono fin d'ora che le entrate del Fondo saranno costituite da:

a) versamenti effettuati dalle aziende di panificazione - per conto dei lavoratori - nella seguente misura:

- 1% della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del t.f.r. a carico dei datori di lavoro;

- una quota annuale del t.f.r. maturando dal lavoratore pari al 2,50% della retribuzione presa a base di calcolo del t.f.r. nell'anno di competenza;

b) versamenti effettuati in cifra fissa per proprio conto dai titolari delle aziende di panificazione secondo le modalità stabilite dal regolamento, con un importo minimo di L. 70.000 (settantamila) mensili, per 12 mensilità;

c) versamenti volontari aggiuntivi che possono essere effettuati dai lavoratori dipendenti secondo le modalità previste dal Regolamento;

d) ulteriori provvidenze concordate tra le parti a livello nazionale e/o provinciale.

Verbale di Accordo

Le parti nel ribadire quanto convenuto nell'art. 35 del CCNL, relativamente alle prestazioni di previdenza integrativa, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 ottobre 2000 al fine di verificare la reale attivazione del fondo.

Le aziende associate Confesercenti per consentire l'avviamento del fondo di previdenza integrativa, alla data che verrà stabilita in accordo tra le parti, verseranno a titolo di una tantum la somma di lire 5.000 per ogni dipendente in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre le parti si incontreranno, sempre entro la stessa data, onde meglio definire la sfera di applicazione del protocollo aggiuntivo per i panifici industriali.

Infine le parti tenuto conto della evoluzione legislativa intervenuta in materia di apprendistato entro il 30 aprile 1998 valuteranno l'opportunità di promuovere azioni congiunte tese alla modifica dell'attuale normativa di legge.

Art. 36 - La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, 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 10 giorni 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 delle ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guastato.

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

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 37 - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato art.2120 del 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 reddito e/o superminimi ;
- contingenza di cui alla legge 297/1982 ;
- premio di produzione ;
- E.D.R., inglobato nella indennità di contingenza;
- 13a e 14 a mensilità ;
- indennità sostitutiva di mensa ;
- indennità maneggio denaro,
- indennità sostitutiva generi in natura ;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di Ilo 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 la 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.

b) - giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni ;

- c) - giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni ;
 - d) per le anzianità maturate dopo il 1o gennaio 1975 :
 - e) - giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro ;
 - f) per le anzianità maturate dopo il 1o aprile 1980 :
 - g) - 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.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 38 - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di 6 mesi (aspettativa facoltativa), dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'articolo 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro alle lavoratrici per tutto il periodo di assenza obbligatoria ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, 13^a e 14^a mensilità per le quote non erogate dall'INPS.

Art. 39 - Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184 in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare 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 malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, 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.

I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 40 - Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 41 - La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato civile o il certificato di assistenza al parto vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ri
preavv
sia stat
Per c
gono le

Art.
discipl

Art.
to alle

Art.
sa alla
ro. Per
non gr
I dat
ci ed i
tivo in
Spet
tunità
re, di g

Art.
ze attri
na in n

A) Im
Sul t
rappre
ritorial
Com
tutte le
dipend
mento
Le in
dipend
sivo a
mesi d

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

DISCIPLINA DEL LAVORO DEI MINORI

Art. 42 - L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle leggi 17 ottobre 1967, n. 977, allegata al presente contratto.

PARITÀ UOMO DONNA

Art. 43 - Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991, allegate al presente contratto.

MOLESTIE SESSUALI

Art. 44 - Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona ed 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 ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, ed a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di uomini e di donne.

Spetta ai Comitati paritetici 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.

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 45 - 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 rappresentanti 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 in 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 del 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 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. 1 comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significati 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.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Art. 46 - Per i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato, dopo il superamento del periodo di prova, l'azienda si impegna a favorire la frequenza a corsi di lingua italiana e in tal senso accorda permessi retribuiti. La misura degli stessi sarà definita secondo livello di contrattazione.

Per i lavoratori assunti con C.f.l. detto monte ore deve ritenersi compreso nei progetti formativi. Le parti potranno altresì concordare convenzioni (ex art. 17 della legge 56/1987) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli Enti locali.

AGEVOLAZIONI PER FAMILIARI DI PORTATORI DI HANDICAP E PER I PORTATORI DI HANDICAP

Art. 47 - In applicazione della legge n. 104/1992, con particolare riferimento all'art. 33 lavoratori aventi i requisiti di cui al sopra citato articolo beneficeranno delle seguenti agevolazioni:

- 1) prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa;
- 2) in alternativa a quanto previsto al precedente punto 1), 2 ore di permesso giornaliero

retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino anche se adottivo;

3) tre giorni di permesso mensili fruibili anche in maniera continuativa per genitori anche adottivi di minore di età superiore a 3 anni;

4) tre giorni di permesso mensili fruibili anche in maniera continuativa per lavoratori che assistono una persona con handicap, parente o affine entro il terzo grado convivente;

5) la persona handicappata maggiorenne può usufruire dei permessi già previsti nei precedenti punti 2 e 3.

CHIAMATA ALLE ARMI E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 48 - Nel caso di chiamata alle armi per il servizio militare di leva o servizio civile sostitutivo ed in caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

Al lavoratore chiamato all'assolvimento degli obblighi di leva saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

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

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

ASSENZE

Art. 49 - Le assenze dovranno essere motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento. In difetto, i lavoratori saranno considerati assenti ingiustificati e sanzionati a norma del successivo art. 54.

RECESSO PER LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Art. 50 - Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti nel successivo articolo 51.

Quanto detto vale anche per il turnista interno che abbia superato il periodo di prova.

PREAVVISO

Art. 51 - Tanto per il caso di licenziamento (con esclusione di quello per giusta causa o in tronco) quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) un mese per il personale impiegatizio;

b) 7 giorni per il restante personale che non abbia raggiunto 5 anni di servizio;

c) 10 giorni per il restante personale con anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione (indennità sostitutiva del preavviso).

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, qualora si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto a rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 52 - Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, debbono essere presentate in forma scritta e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti all'articolo 46. Al dipendente dimissionario spetta il trattamento di fine rapporto.

DIRITTI E DOVERI

Art. 53 - 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 proprio lavoro.

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

SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 54 - provvedimenti disciplinari - Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della 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 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 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 del 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) risse o vie di fatto sul luogo di lavoro ;

15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte di seguito all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie ;

16) gravi offese verso i 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 implicanti 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.

TRAPASSO DI AZIENDA

Art. 55 - In caso di trapasso, cessione o trasferimento in qualsiasi modo dell'azienda, si fa riferimento all'art. 2112, cod. civ. e alla normativa prevista dalla legge 29 dicembre 1990 n. 428, art. 47.

INDUMENTI DI LAVORO

Art. 56 - 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;

*** Operai del 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 turnisti 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 relazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

Art. 57 - Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue retribuite di usufruirsi collettivamente.

PERMESSI SINDACALI

Art. 58 - Alla R.S.U. è attribuito un monte ore complessivo annuo di permessi retribuiti distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti - tale monte ore complessivo annuo è pari a tre ore per dipendente in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti. Nel computo vanno ricompresi gli apprendisti e i contratti di formazione lavoro.

Ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente CCNL è attribuito un monte ore annuo pari a 52 ore complessive in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro.

Nei panifici ad indirizzo industriale i predetti monte ore vengono incrementati nella misura di :

- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 3 di cui sopra per la R.S.U.
- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 52 ore complessive di cui sopra per i dirigenti sindacali delle organizzazioni congiuntamente stipulanti.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE ELETTIVE

Art. 59 - I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

LAVORATORI STUDENTI

Art. 60 - Fatto salvo quanto disposto in materia dalla legge 20 maggio 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 ad usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.

DISTRIBUZIONE DI MATERIALE SINDACALE E CONTATTI CON I LAVORATORI

Art. 61 - Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 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.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 62 - 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 "assetto contrattuale" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende 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 secondo 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 del 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili, **non predeterminabili** e 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 non potranno essere presentate prima di giugno 1997 e gli effetti economici non potranno avere decorrenza antecedente all'agosto 1997 e dovranno essere trasmesse alla Commissione paritetica nazionale.

Fino a tale momento le parti concordano di non procedere a negoziati dai quali possono derivare incrementi di costo aziendale.

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 secondo livello di contrattazione.

NORMA TRANSITORIA

Le parti, riconosciuto il carattere di novità e sperimentalità del secondo livello di contrattazione convengono di istituire un'apposita commissione nazionale per l'espletamento dei seguenti compiti:

- modalità di verifica del rispetto dei criteri guida sul livello di contrattazione;
- monitoraggio.

La suddetta Commissione, al fine di acquisire elementi di conoscenza comune utili, si avvarrà del contributo dell'Osservatorio nazionale che dovrà far pervenire sia analisi su:

- la composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- la composizione dell'occupazione e la sua articolazione per livelli contrattuali; sia analisi su:
 - i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
 - i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
 - le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Entro sei mesi dalla firma della stesura definitiva del CCNL la Commissione presenterà alle parti il risultato dei propri lavori.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Art. 63 - Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto e dei contratti integrativi le parti si impegnano a tempestivi incontri e convengono che, prima di adire le vie giudiziarie, dovrà in ogni caso essere tentata la conciliazione tramite le Organizzazioni di categoria ai diversi livelli.

CONTRIBUTI SINDACALI

Art. 64 - 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.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 65 - Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlate ed inscindibili tra loro. Fermo restando tali inscindibilità rimangono salve le condizioni di migliore favore esistenti.

UNA TANTUM

Art. 66 - Per il periodo dal 1° agosto '99 al 30 giugno 2000, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali verrà erogato a tutto il personale in forza alla data del 1° luglio 2000 un importo "una tantum" di lire 120.000 lorde da corrisponderci unitamente alla retribuzione del mese di luglio 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 30 giugno 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 30 giugno 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.

DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO

Art. 67 - 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 tutto il 29 febbraio 2004. Per la parte economica avrà vigore fino al febbraio 2002.

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

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, la piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla predetta 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 o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Viene confermata la regolamentazione contenuta nel Protocollo del 23 luglio 1993 in tema di indennità di vacanza contrattuale.

conse-
di tre
tema

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

DEFINIZIONE

Art. 1 - Fatta salva ed impregiudicata la sfera di applicazione di cui all'art. 1 del contratto nazionale ed escluso comunque ogni riferimento discriminatorio riguardante l'applicazione o l'osservanza di leggi e regolamenti sulla disciplina del lavoro, degli orari e della produzione, 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 strutture adeguate.

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.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - I lavoratori occupati nei panifici di cui al presente articolo sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le esemplificazioni 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 il presente Protocollo aggiuntivo 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, informatore 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 amministrative d'ufficio di semplice natura esecutive 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 in no; 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 svolgono attività semplici nonché esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione; dattilografo; centralinista; musicista; 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 - Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente protocollo aggiuntivo dovrà comprendere:

a) paga base;

b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991 comprensiva dell'importo di L. 20.000 relativo all'elemento distinto della retribuzione previsto dall'accordo interconfederale del luglio 1992;

c) premio di produzione;

d) scatti di anzianità.

Il premio di produzione nazionale con decorrenza 1° agosto 1995 viene congelato a cifra fissa nelle misure di cui alla seguente tabella:

TABELLA DEI PREMI DI PRODUZIONE NAZIONALI

	<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
esecuzione	<i>I</i>	68.160
periodo di	<i>II</i>	63.000
responsabi-	<i>III A</i>	58.260
profession-	<i>III B</i>	54.300
	<i>IV</i>	45.600
	<i>V</i>	40.260
impianti	<i>VI</i>	34.080

Resta inteso che, a decorrere dal mese di agosto 1995 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

PAGHE BASE NAZIONALI

<i>LIVELLO</i>	<i>dall'1.7.2000</i>	<i>dall'1.3.2001</i>
1°	1.478.400	1.521.400
2°	1.365.300	1.405.300
3° A	1.260.800	1.297.800
3° B	1.175.000	1.209.000
4°	988.300	1.017.300
5°	876.000	902.000
6°	739.700	761.700

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di luglio 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 :

<i>LIVELLO</i>	<i>dall'1.7.2000</i>	<i>dall'1.3.2001</i>	<i>Totale</i>
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

SCATTI DI ANZIANITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

Art. 4 - A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo esercizio 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% 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.

PERIODO DI PROVA

- Art. 5** - Il periodo di prova, che dovrà risultare da atto scritto, non potrà superare:
- 90 giorni lavorativi per i lavoratori del I e II livello;
 - 60 giorni lavorativi per i lavoratori del III livello A, III livello B;
 - 45 giorni lavorativi per i lavoratori del IV livello;
 - 30 giorni lavorativi per i lavoratori del V e VI livello.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO PER I PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

Art. 6 - Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa del rapporto di lavoro, le parti convengono di attivare strumenti contrattuali atti a favorire l'inserimento dei giovani nel settore della panificazione.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni relative ai contratti di formazione e lavoro, al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di una professionalità conforme alle esigenze delle aziende del settore.

A norma della legge n. 863/1984 così come modificata dalla legge n. 451/1994, il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli della classificazione del personale: I-II e III A ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli della classificazione del personale: III B - IV e V ed ha una durata di diciotto mesi. Per i casi in cui una maggiore complessità dei processi tecnico-produttivi, della organizzazione del lavoro, delle specialità prodotte lo richieda, le parti, al 2° livello di contrattazione potranno fissare la durata di questi contratti a 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa pari a ottanta ore per quelli di durata di 18 mesi e pari a 120 ore per quelli di durata di 24 mesi.

Il 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 ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti al livello sesto. Il personale assunto con tale contratto di formazione e lavoro potrà essere inquadrato, per tutta la durata del medesimo, ad un livello sottostante quello finale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

<i>Destinazione finale</i>	<i>Inquadramento iniziale</i>	<i>Ore formazione</i>	<i>Durata C.f.o.</i>
<i>I</i>	<i>II</i>	<i>130</i>	<i>24 mesi</i>
<i>II</i>	<i>III A</i>	<i>130</i>	<i>24 mesi</i>
<i>III A</i>	<i>III B</i>	<i>130</i>	<i>24 mesi</i>
<i>III B</i>	<i>IV</i>	<i>80-120</i>	<i>18-24 mesi</i>
<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>80-120</i>	<i>18-24 mesi</i>
<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>80-120</i>	<i>18-24 mesi</i>

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato.

I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, verranno applicate le normative previste da questo CCNL, salvo quanto diversamente concordato nel presente accordo. Il periodo di prova sarà di 30 giorni di calendario.

I progetti di formazione e lavoro devono indicare l'iter professionale dei lavoratori, l'inquadramento finale nonché l'inquadramento iniziale che sarà di un livello superiore rispetto a quello finale.

Sono fatti salvi gli accordi in materia stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Per quanto attiene la conformità di tali progetti alla legge e alla normativa contrattuale le Associazioni dei panificatori territoriali si impegnano a trasmettere alle OO.SS. dei lavoratori i progetti di formazione e lavoro prima del loro inoltro agli Uffici provinciali di collocamento dei lavoratori.

Semestralmente le parti procederanno ad incontri di verifica sulla attuazione ed esecuzione dei contratti di formazione e lavoro.

Tali procedure, in attuazione del comma 3 dell'art. 3 della legge n. 863/1984, costituiscono condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti.

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 Fiesca-Confesercenti 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 Fiesca-Confesercenti 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 Fiesca-Confesercenti 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 e 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 durata) 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.

- 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 Fiesca-Confesercenti e Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil.

Le percentuali sopra indicate saranno applicate al trattamento retributivo, composto da paga base nazionale, contingenza.

- 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 dell'assunzione.

ALLEGATO A

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 27 luglio 1995

Art. 1 Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 Designazione liste FAT, FLAI e UILA si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconferà ogni appartenenza.

Art. 4 Composizione delle R.S.U. Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 Attribuzione dei seggi Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2o comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Art. 6 Composizione delle liste Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

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

Art. 7 Numero dei componenti R.S.U. Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

-- 1	componente nelle unità da	8	a	15	dipendenti;
-- 3	componente nelle unità da	16	a	75	dipendenti;
-- 4	componente nelle unità da	76	a	150	dipendenti;
-- 6	componente nelle unità da	151	a	300	dipendenti;
-- 9	componente nelle unità da	301	a	450	dipendenti;
-- 11	componente nelle unità da	451	a	600	dipendenti;
-- 13	componente nelle unità da	601	a	750	dipendenti;
-- 16	componente nelle unità da	751	a	1.000	dipendenti;
-- 21	componente nelle unità da	1.001	a	1.500	dipendenti;
-- 25	componente nelle unità da	1.501	a	2.000	dipendenti;
-- 27	componente nelle unità da	2.001	a	2.500	dipendenti;
-- 30	componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.				

La R.S.U. sostituisce le formule di Rappresentanza Sindacale Aziendale finora previste

Art. 8 Permessi sindacali Alla R.S.U. è attribuito un monte ore complessivo annuo di permessi retribuiti distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti - tale monte ore complessivo annuo è pari a tre ore per dipendente in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti. Nel computo vanno ricompresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro.

Ai dirigenti sindacali delle organizzazioni congiuntamente stipulanti è attribuito un monte ore annuo pari a 52 ore complessive in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro.

Nei panifici ad indirizzo industriale i predetti monte ore vengono incrementati nella misura di :

- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 3 di cui sopra per la R.S.U. ;
- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 52 ore complessive di cui sopra per i dirigenti sindacali delle Organizzazioni congiuntamente stipulanti.

Art. 9 Compiti e funzioni 1. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni di categoria le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche, confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 10 Durata e sostituzione nell'incarico I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 11 Revoca delle R.S.U. A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 12 Clausola di salvaguardia Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopracitata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 Validità delle elezioni - Quorum Le Organizzazioni Sindacali FAT, FLAI e UILA stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia

partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 Elettorato attivo e passivo Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 Presentazione delle liste Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1 parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 Comitato elettorale Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 Compiti del Comitato elettorale Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) fissare la data, il luogo e l'orario delle elezioni;
- b) ricevere la presentazione delle liste fissandone precedentemente il termine nei limiti compresi tra i 15 e 30 giorni dalla indizione delle elezioni;
- c) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- d) verificare la valida presentazione delle liste;
- e) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- f) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- g) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- h) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 Scrutatori È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 Segretezza del voto Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 Schede elettorali La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 Preferenze L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 Modalità della votazione Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 Composizione del seggio elettorale Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 Attrezzatura del seggio elettorale A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 Riconoscimento degli elettori. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14 Compiti del Presidente Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 Operazioni di scrutinio Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale di votazione (schede, elenchi, ce...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16 Ricorsi al Comitato elettorale Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati dello scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale provvederà al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dalla compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 Comitato dei garanti Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U. La nomina a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19 Adempimenti della Direzione aziendale La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 L'intervento della legge In caso di sopravvivenza di accordi interconfederali o di norme, di legge relativi alla materia, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno in sede nazionale per esaminare l'eventuale necessità di armonizzare e/o adeguare le normative contrattuali della categoria con tali nuove discipline.

lopo la
e dello
e dato
e della
cederà
ederà
plico
tra il
neno
elet.
ti di
zio-
sso.
ntati
i di
eve
ulla
n-
tal
n-
o-
o
L
i

Art. 21 Disposizioni varie I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi 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.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A. e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 22 Clausole per la provincia autonoma di Bolzano Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Art. 23 Clausola finale Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONTRIBUTI SINDACALI

Il contributo associativo sindacale 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.

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.

NOTA A VERBALE

Le parti a livello nazionale si incontreranno entro il 30 settembre 1991 per definire le modalità di esazione e la decorrenza dell'obbligo di versamento dei contributi sindacali.

ALLEGATO C

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300 STATUTO DEI LAVORATORI. NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE (G.U. 27 maggio 1970, n. 131)

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

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

Art. 2. (Guardie giurate). Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 eseguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. (Personale di vigilanza). I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

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

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento delle modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste,

la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro lavoro e della previdenza sociale.

Art. 5. (Accertamenti sanitari). Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

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

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

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

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali 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 del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 7. (Sanzioni disciplinari). Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni e 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 o contratti di lavoro ove esistano.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale o aderisce o conferisce mandato (1).

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione

ne alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

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

Art. 8. (Divieto d'indagine sulle opinioni). È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

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

Art. 10. (Lavoratori studenti). I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

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

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. (Attività culturali, ricreative ed assistenziali). Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

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

Art. 13. (Mansioni del lavoratore). L'art. 2103 del c.c. 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 tratta-

mento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ov medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla c servazione del posto, dopo un periodo fissato dai Contratti Collettivi, e comunque superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive."

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14. (Diritto di associazione e di attività sindacale). Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. (Atti discriminatori). È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a tal fine di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso (2).

Art. 16. (Trattamenti economici collettivi discriminatori). È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. (Sindacati di comodo). È fatto divieto ai datori di lavoro o alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. (Reintegrazione nel posto di lavoro). Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale l'azienda 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, imprenditorie non imprenditorie, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di quindici dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficienza o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti(3).

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata.

Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

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

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19. (Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali). Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

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

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le Rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. (Assemblea). I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

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

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

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

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

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

Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali). Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. (Permessi retribuiti). I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente per ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

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

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

Art. 24. (Permessi non retribuiti). I dirigenti sindacali 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 l'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. (Diritto di affissione). Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. (Contributi sindacali). I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

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

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

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

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

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

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

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione del giudice di lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo (4).

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici 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 (5).

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

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

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 (6).

Art. 29. (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali). Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, 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.

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 nel primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali). I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali). 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 (7).

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al 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.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa (8).

Art. 32. (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive). I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedono di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale, o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (9).

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33. (Collocamento). La Commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne abbiano richiestale organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La Commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La Commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di 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 d'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono alle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la Commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data di comunicazione dell'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 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34. (Richieste nominative di manodopera). A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35. (Campo di applicazione). Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'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 (10).

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di

lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante(11).

Art. 36. (Obblighi dei titolari dei benefici accordati dallo Stato e dagli appaltatori di opere pubbliche). Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

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

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

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

Art. 37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici). Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. (Disposizioni penali). Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L.3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità 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 delle pensioni). L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti). Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. (Esenzioni fiscali). Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza n. 204 del 30 novembre 1982, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

Con sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma d'italico articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di 16 dipendenti.

(2) Comma così sostituito dall'art. 13 della L. 9 dicembre 1977, n. 903.

(3) Gli attuali primi 5 commi sono stati inseriti in sostituzione degli originari primi 2 commi di tale articolo, dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

(4) Comma così sostituito dall'art. 2 della L. 8 novembre 1977, n. 847.

(5) Comma così sostituito dall'art. 3 della L. 8 novembre 1977, n. 847.

(6) Gli ultimi due commi di tale articolo sono stati aggiunti dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146.

(7) Comma così sostituito dall'art. 2 della L. 13 agosto 1979, n. 384.

(8) Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

(9) Le disposizioni di questo articolo sono state sostituite dalle disposizioni contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, limitatamente "a quanto espressamente disciplinato" nella legge stessa (cfr. art. 28, L. n. 816/1985).

(10) Comma così modificato dall'art. 6, comma 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

(11) Con sentenza 3 aprile 1987, n. 96, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge.

ALLEGATO D

LEGGE 15 LUGLIO 1966, n. 604. RECANTE NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI. (G.U. 6 agosto 1966, n. 195)

Art. 1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

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

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

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

Art. 3. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Art. 4. Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza a risarcire il danno versandogli o una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, alla anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento 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 (2).

Art. 9. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10. Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro (3).

Art. 11. (4) La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13. Tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

(1) Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108

(2) Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 3, L. 11 maggio 1990, n. 108

(3) La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui:

a) non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9 della presente legge (sent. 4 febbraio 1970, n. 14);

b) esclude gli apprendisti dalla sfera di applicabilità degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12, 13 della presente legge (sent. 28 novembre 1973, n. 169);

c) esclude il diritto del prestatore di lavoro, che riveste la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 cod. civ., a percepire l'indennità di cui all'art. 9 della presente legge quando assunto in prova e licenziato durante il periodo di prova medesimo (sent. n. 189 del 16 dicembre 1980);

d) non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione (sent. 3 aprile 1987, n. 96).

(4) L'originario primo comma è stato abrogato dall'art. 6, comma 2, della L. 11 maggio 1990, n. 108.

ALLEGATO E

LEGGE 11 MAGGIO 1990, n. 108. DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI. (G.U. 11 maggio 1990, serie generale, n. 108)

Art. 1. (Reintegrazione) 1. I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n.300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro, o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore al posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado, in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro 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, ne abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

Art. 2. (Riassunzione o risarcimento del danno). 1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'art. 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 5 lavoratori compu-

tati con il criterio di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato all'art. 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

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

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

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

3. L'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero di 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 esser 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. (Licenziamento discriminatorio). 1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dall'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4. (Area di non applicazione). 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dall'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5. (Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali). 1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2. sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6. (Abrogazioni). 1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n.300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18e".

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n.604, è abrogato.

LEGGE 18 APRILE 1962, n. 230.
DISCIPLINA DEL
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.
(G.U. 17 maggio 1962, n. 125)

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

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

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

e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi (2);

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% dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione 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 (3).

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

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

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

L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge (4). 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. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

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

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

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

Art. 5. Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari all'indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

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

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

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

Art. 9. L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

Art. 10. 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. La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

(1) - Per la disciplina del Contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo vedi D.L. 3 dicembre 1977 n. 876.

(2) - Lettera così sostituita dall'articolo unico, Legge 23 maggio 1977 n. 266

(3) - Lettera aggiunta dall'articolo unico Legge 25 marzo 1986 n. 84.

(4) - Vedi DPR 7 ottobre 1963 n. 1525.

ALLEGATO G

DECRETO LEGISLATIVO 25 febbraio 2000, n. 61
Attuazione della direttiva 97/81/CE
relativa all'accordo - quadro sul lavoro a tempo parziale
(G.U. 20 marzo 2000, n. 66).

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 forfetaria 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 ai 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 inizialmente 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 ammessi 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, ave-

vano 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 indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'ar-

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 una 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.

Art. 10 (Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) 1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11 (Abrogazioni) 1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12 (Verifica) 1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

ALLEGATO H

LEGGE 28 FEBBRAIO 1987, n. 56.
NORME SULL'ORGANIZZAZIONE DEL MERCATO
DEL LAVORO.
(G.U. 3 marzo 1987, n. 51 suppl. ord.)

(Articoli estratti)

Art. 21. (Disposizioni in materia di apprendistato). 1. In deroga a quanto disposto dall'articolo 2 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 cicli 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'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 22. (Applicazione degli articoli 21 e 22 della legge n. 25 del 1955). 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. (Disposizioni in materia di contratto a termine). 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 rappre-

sentative 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 lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica quando per questa è obbligatoria la richiesta numerica e a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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 ad un giorno, 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.

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.

ALLEGATO I

ARTICOLO 12 LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196 NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE (G.U. 4 luglio 1997, n. 154, suppl. ord.).

Art. 12 (Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato) 1. Il secondo comma dell'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230, è sostituito dal seguente:

"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% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il 30° 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 10 giorni ovvero 20 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".

LEGGE 23 LUGLIO 1991, N. 223
"NORME IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE, MOBILITÀ
DISOCCUPAZIONE, ATTUAZIONE DI DIRETTIVE DELLA COMUNITÀ
EUROPEA, AVVIAMENTO AL LAVORO ED ALTRE DISPOSIZIONI
IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO"
 (G.U. 27 luglio 1991, n. 43 - Supplemento)

Art. 25

RIFORMA DELLE PROCEDURE DI AVVIAMENTO AL LAVORO
 (NORMA COMMENTATA)

A decorrere dall'1.1.89 tutti i datori di lavoro che sono tenuti assumere i lavoratori facendone richiesta all'Ufficio di collocamento hanno facoltà di assumere con richiesta nominativa Dalché deriva che dall'11 agosto 1991 le sezioni circoscrizionali per l'impiego debbano evadere le richieste nominative prescindendo dall'accertamento della corrispondenza tra la qualifica professionale indicata nella richiesta e quella risultante dall'iscrizione nelle liste. I suddetti uffici dovranno però verificare che le richieste contengano :

- l'indicazione del CCNL applicato, ovvero il trattamento economico normativo offerto ;
- la dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non vi sono stati dipendenti della stessa qualifica licenziati per riduzione del personale ;
- la dichiarazione del rispetto del diritto di precedenza di cui all'art. 5 comma 3 bis, della legge n. 863/84 (trasformazione da part time a full time) ;
- la dichiarazione dell'avvenuto rispetto della riserva del 12% a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 dell'art. 25 della legge n. 223/91 (c.d. "fasce deboli") ovvero di impegno ad adempiervi in occasione delle successive assunzioni ;
- l'impegno - secondo quanto stabilito dal disposto, di cui al comma 4 dell'art. 25 - secondo il quale il lavoratore non può essere adibito a mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.

La riserva prevista al punto "d" riguarda solo i datori di lavoro che occupano oltre 10 dipendenti.

La percentuale del 12% da riservare alle fasce deboli, deve essere calcolata su tutte le assunzioni effettuate dai datori di lavoro, ad eccezione di quelle relative al collocamento obbligatorio, di quelle espressamente previste dal comma 2 dell'art. 25 (assunzioni nominative previste dai CCNL - dirigenti - guardia giurata in possesso di attestazione) e i quelle previste da leggi speciali che già escludono tali tipi di assunzione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi (art. 21, comma 7, legge n. 56/87 per l'apprendistato e art. 3 comma 10, legge n. 863/84 per i contratti di formazione e lavoro).

Rientrano nelle C.D. fasce deboli :

- i lavoratori iscritti da più di 2 anni nella prima classe delle liste di collocamento e che risultino non iscritti da almeno tre anni negli elenchi ed albi degli esercenti attività commerciali, degli artigiani, e dei coltivatori diretti e gli albi dei liberi professionisti ;
- i lavoratori iscritti nella lista di cui all'art. 6 (lista di mobilità) ;
- le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali (che possono essere anche subregionali), mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, approvata da Ministro del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma 7.

Nelle circoscrizioni in cui esiste un rapporto tra gli iscritti alla prima classe dell'ufficio di collocamento e la popolazione residente in età di lavoro superiore alla media nazionale,

le CRI possono elevare la quota di riserva del 12% fino al max del 20% e destinare una parte di questa quota ai lavoratori in mobilità.

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori inseriti nelle liste di mobilità per 18 mesi verseranno o contribuiranno nella misura prevista per gli apprendisti

L'articolo 25, modifica solo la normativa contenuta nella legge 264/1949 relativa alla richiesta numerica. Re sta quindi inalterata la disciplina delle assunzioni dirette.

Quella delle assunzioni determinate da una urgente necessità, il passaggio diretto : le normali assunzioni nominative ed anche la normativa del diritto di precedenza nelle assunzioni che rammentiamo :

- art. 15 legge 264/1949 - i lavoratori licenziati da una azienda per riduzione del personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la stessa azienda entro un anno ;
- art. 47 legge 428/1990 - i lavoratori che restano disoccupati in caso di trasferimento d'azienda hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che gli acquirenti, gli affittuari, i subentranti nell'azienda effettuano entro un anno dal trasferimento o entro il maggior periodo stabilito da accordi aziendali ;
- art. 5 comma 3 bis legge 863/1984 - diritto di precedenza nelle assunzioni a full time dei part time già occupati in azienda ;
- art. 23 legge 56/87 - diritto di precedenza per gli stagionali e per gli assunti a termine ex legge 18/1978 in caso di intensificazione dell'attività lavorativa ;
- art. 8 legge 223/91 - diritto di precedenza per i lavoratori in mobilità, e quanto già detto al punto 1.

Nell'esaminare il contenuto all'articolo 25 non possiamo non fare connessioni tra questo e quanto previsto dall'art. 8 (collocamento dei lavoratori in mobilità). *Per i lavoratori in mobilità ai fini del collocamento si applica il diritto di precedenza nell'assunzione* stabilito dal sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni (i lavoratori licenziati da una azienda per riduzione del personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno).

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi (con questo comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni (i lavoratori licenziati da una azienda per riduzione del personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno).

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi (con questo comma viene ampliata la possibilità di stipula di contratti a termine disciplinati dalla legge 230/1962). *La quota di contribuzione a carico dei datori di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti* dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le

aree di cui all'articolo 7, comma 6 (Mezzogiorno). Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6 nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2 e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ALLEGATO M

LEGGE 9 DICEMBRE 1977, n. 903.
PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE
IN MATERIA DI LAVORO.
(G.U. 17 dicembre 1977, n. 343)

Art. 1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) in modo indiretto attraverso meccanismi di pre-selezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

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.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo e quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera.

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. 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. Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti 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.

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 (1).

Art. 5. Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro 15 giorni all'Ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6. 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'art. 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'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 art. 7.

Art. 7. (2) Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 20 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

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.

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.

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 delle 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. Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 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.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

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. 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 di pensione per i familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Omissis

Art. 13. L'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente: "Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale e di lingua o di sesso".

Omissis

Art. 15. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, 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.

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

Contro il decreto è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 eseguenti del codice di procedura civile.

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

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n.1034.

Art. 16. 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 milione.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con la ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro con un minimo di lire 400.000.

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. Agli oneri derivanti dalla applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 e in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto legge 8 ottobre 1976, n.691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il ministro per il Tesoro è autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 18. Il governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19. Sono abrogate 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. 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 norme contenute nella presente legge.

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

(1) Con sentenza n. 498 del 21-27 aprile 1988, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui subordina il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, all'esercizio di un'opzione in tal senso, da comunicare al datore di lavoro non oltre la data di maturazione dei predetti requisiti.

(2) Con sentenza 14 gennaio 1987, n. 1, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale del presente articolo nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli artt. 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903, 4 lett. c) e 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

ALLEGATO N

LEGGE 30 DICEMBRE 1971, n. 1204 TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI. (G.U. 18 gennaio 1972, n. 14)

TITOLO I NORME PROTETTIVE

Art. 1. Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle provincie, dai comuni, dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6 e 9.

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

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

Art. 2. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento, non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e, sempreché non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla precedenza nelle riassunzioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

Art. 3. È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568 (1).

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

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

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

Art. 4. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto (2).

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli.

Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali.

Art. 5. L'Ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'Ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente articolo 3.

Art. 6. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Art. 7. La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'art. 4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto(3).

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto di uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

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

Art. 12. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente articolo 2, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (4).

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici si applica il trattamento economico previsto dai relativi ordinamenti salvo le disposizioni di maggior favore risultanti dalla presente legge.

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

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

Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre la norma di cui all'art. 9 della presente legge.

Art. 15. (5) Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

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

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

Art. 16. Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste nell'articolo precedente, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadri settimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

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

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso di lavoro effettuato e moltiplicato il quoziente per il numero delle ore. Nei casi in cui i contratti di lavoro non prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

omissis

Nei confronti delle impiegate, per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione.

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

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità di cui al primo comma dell'articolo 15 purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali (6).

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

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma ma che non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia ventisei contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

Art. 18. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'INAM, l'indennità giornaliera di cui al precedente art. 15 in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma precedente, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni con apposito decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

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

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

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

Art. 20. L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, esclusa quella procurata, è considerata a tutti gli effetti come malattia, salvo quanto disposto dall'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 25 maggio 1953, n. 568.

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

- a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;
- b) dello 0,31 per cento sulla retribuzione per il settore del commercio;
- c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
- d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e lire 1,95 per ogni giornata di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e compartecipanti per il settore dell'agricoltura.

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

A partire dal 1° gennaio 1973 è dovuto all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie un contributo annuo di lire 25.000 milioni da parte della Cassa unica assegni familiari.

Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali. Per i lavoratori a domicilio tradizionali è dovuto un contributo di lire 120 settimanali.

Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,15 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli impiegati dell'agricoltura è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione.

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

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

Riguardo al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi e ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Con decreto del presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello del tesoro, la misura dei contributi stabiliti dalla presente legge può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni (7).

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

omissis

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE, VIGILANZA E PENALITÀ

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

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

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

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

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al precedente comma, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

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

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

L'astensione dal lavoro di cui all'articolo 5, lettera a), della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro in base ad accertamento medico, per il quale l'ispettorato del lavoro ha facoltà di delegare gli ufficiali sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

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

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

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

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

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

Art. 32. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro 90 giorni, saranno emanate norme regolamentari per l'applicazione della presente legge(8).

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

Art. 34. Le disposizioni contenute negli articoli 11, 12 e 13 della legge 26 agosto 1950, n. 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971 (9).

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

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

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

(1) Vedi ora art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026.

(2) Con sentenza n. 332 dell'11-24 marzo 1988, la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità di questo comma, lettera c), nella parte in cui non prevede che le lavoratrici affidatarie in preadozione possono avvalersi della astensione obbligatoria durante i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

(3) Con sentenza n. 332 dell'11-24 marzo 1988 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo comma, nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spetti altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 cod.civ..

(4) Con sentenza n. 332 dell'11-24 marzo 1988 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, stabilito dall'art. 2, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento, si applichi anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

(5) Con sentenza n. 332 dell'11-24 marzo 1988 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa del lavoro e alla relativa indennità spetti altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 cod. civ..

(6) Con sentenza n. 106 del 7 luglio 1980 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità di questo comma, nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'assenza facoltativa non retribuita di cui la lavoratrice gestante abbia fruito in seguito ad una precedente maternità, ai sensi del precedente art. 7, primo e secondo comma.

La Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità del medesimo comma, nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, il periodo di assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ai minori affidatole in preadozione (sent. n. 332 dell'11-24 marzo 1988).

(7) Per l'attuale misura dei contributi vedi Manuale pratico, scheda n. 60.

(8) Il regolamento di esecuzione è stato emanato con D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026.

(9) Con sentenza n. 92 del 30 maggio 1977, la Corte costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 34 nella parte in cui stabilisce che le disposizioni dell'art. 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido funzionanti alla data del 15 dicembre 1971.

LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53
DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E
DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E
ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ
(G.U. 13 marzo 2000, n. 60).

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

Art. 1 (Finalità) 1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 2 (Campagne informative) 1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

CAPO II
CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 3 (Congedi dei genitori) 1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino."

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 7.- 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo."

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre."

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n.

1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

- a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;
- b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa."

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4 (Congedi per eventi e cause particolari) 1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5 (Congedi per la formazione) 1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rappor-

to di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6 (Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7 (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8 (Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CAPO III

FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità di orario) 1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV
*ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO
DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ*

Art. 10 (Sostituzione di lavoratori in astensione) 1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11 (Parti prematuri) 1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto."

Art. 12 (Flessibilità dell'astensione obbligatoria) 1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro."

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 13 (Astensione dal lavoro del padre lavoratore) 1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente."

Art. 14 (Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri) 1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 15 (Testo unico) 1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

Art. 16 (Statistiche ufficiali sui tempi di vita) 1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17 (Disposizioni diverse) 1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti."

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 18 (Disposizioni in materia di recesso) 1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

CAPO V

MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19 (Permessi per l'assistenza a portatori di handicap) 1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";

b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 20 (Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

CAPO VI
NORME FINANZIARIE

Art. 21 (Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

CAPO VII
TEMPI DELLE CITTÀ

Art. 22 (Compiti delle regioni) 1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

- b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;
- c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

Art. 23 (Compiti dei comuni) 1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

Art. 24 (Piano territoriale degli orari) 1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25 (Tavolo di concertazione) 1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

- a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
- b) il prefetto o un suo rappresentante;
- c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
- d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
- e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;

f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Art. 26 (Orari della pubblica amministrazione) 1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Art. 27 (Banche dei tempi) 1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28 (Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città) 1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

- a) associazioni di comuni;
- b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;
- c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
25 NOVEMBRE 1976, n. 1026.
REGOLAMENTO DI ESECUZIONE
DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 1971, n. 1204, SULLA
TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI.
(G.U. 16 marzo 1977, n. 72).

Art. 1. Le norme che vietano il licenziamento non escludono il licenziamento per esito negativo della prova.

Art. 2. Nel caso che il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento cessa alla fine di tale periodo. Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte.

Art. 3. Ricorre il caso di colpa grave previsto dalla lettera a) dell'art. 2 della legge ove la lavoratrice dia luogo a fatti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 2119 del Codice civile.

La riconsegna del lavoro, da parte della lavoratrice a domicilio, di cui all'ultimo comma dell'art. 18 della legge, è correlata con il divieto di effettuare prestazioni nei periodi di interdizione dal lavoro, sicché il relativo rapporto permane a tutti gli effetti.

La lavoratrice che venga a trovarsi nelle condizioni fissate dal quarto comma dell'art. 2 della legge, deve produrre alla competente sezione di collocamento il certificato medico di gravidanza di cui al successivo art. 14, o il certificato di assistenza al parto di cui al successivo art. 15, primo comma, necessari all'esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione.

Il divieto di sospensione disposto dall'ultimo comma dell'art. 2 della legge opera anche nei casi di riduzione dell'orario di lavoro.

La lavoratrice, per tutto il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, nel caso di sospensione del reparto al quale è addetta non avente autonomia funzionale, sarà spostata ad altro reparto attivo dell'azienda e potrà essere adibita a mansioni differenti da quelle originarie, con l'osservanza del disposto dell'ultimo comma dell'art. 3 della legge.

Art. 4. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di cui al successivo art. 14.

Il termine di 90 giorni fissato per la presentazione della certificazione decorre dal giorno successivo a quello nel quale si è determinata la cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, o gratifica natalizia.

Art. 5. Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

e) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altri-menti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

n) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b), della legge anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrici dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

Art. 6. Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera c), della legge decorre dal giorno successivo a quello del parto.

Art. 7. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Art. 8. La lavoratrice che intenda avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro disposto dall'art. 7, primo comma, della legge, deve darne comunicazione al datore di lavoro e all'istituto assicuratore, ove quest'ultimo sia tenuto a corrispondere la relativa indennità, precisando il periodo dell'assenza, che è frazionabile.

Art. 9. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro di cui agli articoli 4, 5 e 7 della legge sono considerati utili, agli effetti del diritto alla pensione e della determinazione della misura di questa a norma dell'art. 56, n. 3 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito con modificazioni nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, e dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1970, n. 1288.

Art. 10. Fermo restando che i riposi di cui all'art. 10 della legge devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze di servizio.

In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'ispettorato del lavoro.

Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

Art. 11. Le dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 2 della legge, il divieto di licenziamento devono essere comunicate dalla lavoratrice anche all'ispettorato del lavoro, che convalida.

A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 12. Ai fini dell'applicazione dell'art. 20 della legge, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto.

È considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Per il computo dei periodi di cui ai precedenti commi del presente articolo, l'inizio dello stato di gravidanza è stabilito secondo i criteri fissati dal primo comma dell'art. 4 del presente decreto.

Art. 13. Le lavoratrici agricole, per fruire dei benefici di cui all'art. 15 della legge, devono dimostrare tale qualifica comprovandola con l'iscrizione negli elenchi nominativi o con il certificato di cui all'art. 4, quarto comma, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, a prescindere, rispettivamente, dalla data di pubblicazione degli elenchi e del rilascio del certificato.

Art. 14. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice;
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
- c) il mese di gestazione alla data della visita;
- d) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'istituto assicuratore.

Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al disposto di cui al primo comma del presente articolo, il datore di lavoro e l'istituto assicuratore possono chiedere la regolarizzazione. La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

Art. 15. Per i diritti conseguenti al parto, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni dall'evento, al datore di lavoro e all'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia, il certificato di assistenza al parto dal quale risulti la data dell'evento medesimo.

Ugualmente, in caso di aborto spontaneo o terapeutico, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

Si prescinde dall'invio delle certificazioni indicate nei commi precedenti, nonché di quelle di cui al precedente articolo, agli istituti assicuratori, per le lavoratrici dipendenti dallo Stato, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici, in quanto tenuti a corrispondere direttamente il trattamento economico di maternità.

Art. 16. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione dalla stessa prodotta.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a conservare le certificazioni predette a disposizione dell'ispettorato del lavoro per tutto il periodo nel quale la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

Art. 17. Il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, ricevuto il certificato medico di gravidanza, può chiedere una visita medica di controllo all'ispettorato del lavoro, che la effettuerà a propria discrezione. Ove l'ispettorato ritenga necessario affidare a terzi sanitari accertamenti specialistici, le relative spese sono a carico del richiedente.

Art. 18. La lavoratrice nelle condizioni previste dall'art. 5 lettera a), della legge, per poter fruire dell'astensione obbligatoria dal lavoro, dovrà produrre all'ispettorato del lavoro una domanda corredata del certificato medico di gravidanza di cui al precedente art. 14, del certificato medico attestante le condizioni previste dalla richiamata lettera a), nonché ogni altra documentazione che ritenga utile.

Il termine di sette giorni previsto dal sesto comma dell'art. 30 della legge decorre dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

All'atto della ricezione della documentazione, l'ispettorato del lavoro rilascerà apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice. In ogni caso, qualora entro il termine di cui al precedente comma non sia stato emanato il provvedimento dell'ispettorato del lavoro, la domanda si considera accolta.

L'ispettorato del lavoro è comunque tenuto ad emanare il provvedimento anche oltre il settimo giorno per determinare la durata dell'astensione dal lavoro. Peraltro, qualora il provvedimento dell'ispettorato non sia ancora intervenuto, la lavoratrice riprenderà il lavoro alla scadenza del termine indicato nel certificato medico da essa prodotto. Il provvedimento decorrerà, in ogni caso, dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro.

Ai fini dei precedenti commi del presente articolo, l'ispettorato provinciale competente è quello nel cui ambito territoriale la lavoratrice risiede abitualmente.

Le visite di controllo per il caso considerato nella lettera a) dell'art. 5 della legge sono gratuite. Sono a carico dell'istituto assicuratore di malattia le spese relative alle eventuali ricerche di laboratorio.

Per i casi di astensione dal lavoro indicati alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge, qualora sia la lavoratrice, o il datore di lavoro, a presentare l'istanza ai sensi del settimo comma dell'art. 30 della legge, il provvedimento dell'ispettorato del lavoro deve anch'esso essere adottato entro il termine di cui al secondo comma del presente articolo. L'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro, che decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

Ferma restando la facoltà di successivi accertamenti, l'ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorché il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, secondo la richiamata lettera c) dell'art. 5 della legge, produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

I provvedimenti stabiliti dai commi precedenti debbono essere comunicati dall'ispettorato del lavoro alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

Art. 19. La lavoratrice a domicilio, all'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, deve far pervenire all'istituto assicuratore, oltre al certificato di gravidanza redatto nei termini indicati al precedente art. 14, una dichiarazione del committente dalla quale risulti che sono state ottemperate le condizioni previste dall'ultimo comma dell'art. 18 della legge. L'osservanza di tali condizioni dovrà altresì risultare dal libretto di controllo di cui all'art. 10 della legge 18 dicembre 1973, n. 877.

Art. 20. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a) dell'art. 5 della legge, o da puerperio.

Art. 21. Il periodo durante il quale, ai sensi dell'art. 14 della legge, il mezzadro, o il concedente, è tenuto, nei casi di provata necessità, a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, non può avere durata superiore a quella fissata dalle lettere a), b) e c) dell'art. 4 della legge stessa.

Art. 22. In caso di permanenza, o di indebita assunzione al lavoro, della lavoratrice gestante o puerpera durante il periodo di interdizione, ferma restando la penalità per il datore di lavoro prevista dall'art. 31 della legge, l'istituto assicuratore non corrisponde le indennità di cui all'art. 15, primo comma, della legge medesima relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato.

L'importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavoratrice in conseguenza della condotta descritta nel comma precedente dovrà essere rimborsato all'istituto assicuratore.

Parimenti la lavoratrice che, assente dal lavoro ai sensi dell'art. 7, primo comma, della legge, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all'indennità di cui al secondo comma dell'art. 15 della legge ed è tenuta a rimborsare all'istituto assicuratore l'importo dell'indennità indebitamente percepita.

Art. 23. È abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, recante il regolamento di attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela delle lavoratrici madri dipendenti dai privati datori di lavoro.

ALLEGATO Q

LEGGE 29 MAGGIO 1982, n. 297. DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA. (G.U. 31 maggio 1982, n. 147)

Art. 1. (Modifiche di disposizioni del codice civile). L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2120 - (Disciplina del trattamento di fine rapporto). - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

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

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

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

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

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

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

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

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

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

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

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

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

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

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

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

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

I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

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

Art. 2. (Fondo di garanzia). È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il ”Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto” con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

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

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

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

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio-decreto 16 marzo 1942, n.

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

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

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

Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982.

Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori dalla finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

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

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

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

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

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

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

Il numero dei punti è uguale alla differenza, arrotondata all'unità tra i valori medi degli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le variazioni intervenute con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

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

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione^{(1) (2)}.

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

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

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

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo. Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicura-

zione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1o luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1o gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

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

Art. 4. (Disposizioni finali). Le indennità di cui agli articoli 351,352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

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

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

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

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

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

Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

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

Sono abrogati gli articoli 1 e 1-bis del decreto legge 10 febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

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

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

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

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

applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

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

25 punti	a partire dal 1° gennaio 1983;
ulteriori 25 punti	a partire dal 1° luglio 1983;
ulteriori 25 punti	a partire dal 1° gennaio 1984;
ulteriori 25 punti	a partire dal 1° luglio 1984;
ulteriori 25 punti	a partire dal 1° gennaio 1985;
ulteriori 25 punti	a partire dal 1° luglio 1985;
i residui punti	a partire dal 1° gennaio 1986

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di "sottufficiale" e di "comune".

È riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

(1) La Corte costituzionale con sentenza n. 822 del 4-14 luglio 1988 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale comma, nella parte in cui non prevede, per i lavoratori prossimi alla pensione al momento della sua entrata in vigore, ai fini della liquidazione della pensione stessa, dei criteri dettati dall'art. 26, terzo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.

(2) La Corte costituzionale con sentenza 307 del 18-26 maggio 1989 ha dichiarato la illegittimità costituzionale di tale comma nella parte in cui non prevede che, in caso di prosecuzione volontaria nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa comunque essere inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria.

ALLEGATO R

D.LGS. 19 SETTEMBRE 1994, N. 626.

ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE E 1999/38/CE RIGUARDANTI IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI DURANTE IL LAVORO

TITOLO I

Capo I - Disposizioni generali

1. Campo di applicazione.

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, dei servizi di protezione civile, 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, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.

3. Nei riguardi dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 (3), nonché dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.

4. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e relative norme di attuazione.

4-bis. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto.

4-ter. Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art. 4, commi 1, 2, 4, lettera a), e 11, primo periodo.

4. Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto.

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

4. Il datore di lavoro:

a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione; c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;

h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);

n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;

o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo

di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti; p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);

q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

9. Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I;

b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio (6/b).

11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota [1] dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.

12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

10. Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi.

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:

- a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;
- b) una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4, commi 1, 2, 3 e 11;
- c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro infortuni o, in mancanza dello stesso, di analogo documentazione prevista dalla legislazione vigente;
- d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Capo V - Consultazione e partecipazione dei lavoratori

18. Rappresentante per la sicurezza.

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.

2. Nella aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il

Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.

19. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

20. Organismi paritetici.

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Capo VI - Informazione e formazione dei lavoratori

21. Informazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

22. Formazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

2. La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Allegato primo

D.LGS 626/94

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 10)

1. Aziende artigiane e industriali (1)	Fino a 30 addetti
2. Aziende agricole e zootecniche	Fino a 10 addetti (2)
3. Aziende della pesca	Fino a 20 addetti
4. Altre aziende	Fino a 200 addetti

[1] Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive ed altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

[2] Addetti assunti a tempo indeterminato.

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. 21 gennaio 2000, n. 16).

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 collettiva 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.

ALLEGATO T

INDENNITÀ DI CONTINGENZA CONGLOBATA
IMPORTI IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1995

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
<i>A1 S</i>	<i>1.032.146</i>
<i>A1</i>	<i>1.030.797</i>
<i>A2</i>	<i>1.024.096</i>
<i>A3</i>	<i>1.016.739</i>
<i>A4</i>	<i>1.012.142</i>
<i>B1</i>	<i>1.036.991</i>
<i>B2</i>	<i>1.016.739</i>
<i>B3</i>	<i>1.011.655</i>
<i>B4</i>	<i>1.007.546</i>

Panifici industriali

<i>1</i>	<i>1.047.023</i>
<i>2</i>	<i>1.041.425</i>
<i>3 A</i>	<i>1.036.152</i>
<i>3 B</i>	<i>1.031.859</i>
<i>4</i>	<i>1.022.232</i>
<i>5</i>	<i>1.016.524</i>
<i>6</i>	<i>1.009.757</i>

Gli importi soprariportati ricomprendono l'E.D.R. di cui all'art. 17 del presente contratto.

**ACCORDO 18 MARZO 1998 PER IL RINNOVO DELLA
PARTE ECONOMICA DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI
DALLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE NONCHÉ DA NEGOZI DI
VENDITA AL MINUTO DI PANE, GENERI ALIMENTARI E VARI**

Art. 1 (Aumenti retributivi) Alle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulla paga base nazionale, con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

Livelli	dal 1/3/98	dal 1/2/99	Totale
A1 Super	65.000	36.000	101.000
A1	57.000	32.000	89.000
A2	50.000	28.000	78.000
A3	43.000	24.000	67.000
A4	38.000	21.000	59.000
B1	63.000	35.000	98.000
B2	42.000	24.000	66.000
B3	38.000	21.000	59.000
B4	33.000	19.000	52.000

Aumenti retributivi della paga base nazionale dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

Livelli	dal 1/3/98	dal 1/2/99	Totale
I	63.000	43.000	106.000
II	58.000	39.000	97.000
IIIA	53.000	37.000	90.000
IIIB	50.000	34.000	84.000
IV	42.000	29.000	71.000
V	38.000	26.000	64.000
VI	32.000	21.000	53.000

A far data dal 1° marzo 1998 cesserà di essere corrisposta l'I.V.C. (Indennità di vacanza contrattuale).

Art. 2 In relazione al periodo di carenza contrattuale non indennizzato dalla I.V.C. (1° agosto 1997 - 31 ottobre 1997), verrà erogato a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente accordo un importo "una tantum" di lire 45.000 lorde da erogarsi con il foglio paga del mese di aprile 1998.

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 mese di agosto e fino al 31 ottobre 1997, l'importo di una tantum di cui sopra verrà erogato "pro quota".

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 ottobre 1997, non si darà luogo alla corrispondenza dell'una tantum.

Per tutti i lavoratori in forza alla data del 1° marzo 1998 verrà erogata, con decorrenza maggio 1998, un'ulteriore una tantum dell'importo di lire 37.000.

Le una tantum di cui al presente articolo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, nè del trattamento di fine rapporto.

Art. 3 Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° agosto 1997 e avrà vigore fino a tutto il 31 luglio 1999.

* * *

Le parti firmatarie del C.C.N.L. per il personale dipendente da aziende di panificazione del 27 luglio 1995, nell'intento di dare immediata applicazione alle disposizioni contenute nell'art. 16 della legge n. 196/1997, concordano le seguenti modifiche all'art. 8 del contratto sopra richiamato:

* il primo comma viene così riformulato:

- A1 Super, 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, nonché per 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;

* il secondo comma viene così riformulato:

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 n. 196/1997 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 Super, A1 e B1, fino a 26 anni per le qualifiche A2 e B2, fino a 24 anni per le qualifiche A3 e B3.

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.

VERBALE DI ACCORDO

Le parti nel ribadire quanto convenuto nell'art. 31 del C.C.N.L., relativamente alle prestazioni di previdenza integrativa, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 aprile 1998 al fine di verificare la reale attivazione del fondo.

Le aziende associate Confesercenti per consentire l'avviamento del fondo di previdenza integrativa, alla data che verrà stabilita in accordo tra le parti, verseranno a titolo di una tantum la somma di lire 5.000 per ogni dipendente in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre le parti si incontreranno, sempre entro la stessa data, onde meglio definire la sfera di applicazione del protocollo aggiuntivo per i panifici industriali.

Infine le parti tenuto conto della evoluzione legislativa intervenuta in materia di apprendistato entro il 30 aprile 1998 valuteranno l'opportunità di promuovere azioni congiunte tese alla modifica dell'attuale normativa di legge.

L. 31 LUGLIO 1956, n. 1002
NUOVE NORME SULLA PANIFICAZIONE

1. L'impianto, la riattivazione, il trasferimento e la trasformazione dei panifici sono disciplinati dalla presente legge.

2. I panifici di nuovo impianto, su domanda degli interessati, sono soggetti ad autorizzazione della Camera di commercio, industria ed agricoltura, della Provincia, sentita una Commissione composta da:

- a) due rappresentanti della Camera di commercio, industria ed agricoltura;
- b) un rappresentante dell'Associazione provinciale panificatori;
- c) un rappresentante delle Organizzazioni sindacali degli operai panettieri;
- d) un rappresentante del Comune interessato.

La Commissione, che è costituita e presieduta dal presidente della Camera di commercio, industria ed agricoltura, accerta l'opportunità del nuovo impianto in relazione alla densità dei panifici esistenti e del volume della produzione nella località ove è stata chiesta l'autorizzazione.

3. Per l'esercizio dei nuovi panifici, che abbiano ottenuto l'autorizzazione di cui all'art. 2, nonché per i trasferimenti e le trasformazioni dei panifici esistenti, la licenza di panificazione è rilasciata dalla Camera di commercio, industria ed agricoltura della Provincia, previo accertamento della efficienza degli impianti e della loro rispondenza ai requisiti tecnici ed igienico-sanitari previsti dalla presente legge e dalle leggi e regolamenti vigenti anche in materia di igiene del lavoro, e previo pagamento, inoltre, della relativa tassa di cui al successivo art. 6.

I panifici abilitati a produrre pane possono ricorrere alla lavorazione manuale e all'uso dell'impastatrice meccanica e debbono essere dotati di forno di cottura a riscaldamento con legna allo stato naturale, energia solare, energia elettrica o forma indiretta.

Gli accertamenti dei requisiti tecnici ed igienico-sanitari, di cui ai precedenti commi, sono effettuati da una Commissione composta, per ciascuna Provincia, da un rappresentante della locale Camera di commercio, industria ed agricoltura, dell'Ispettorato del lavoro e dall'ufficiale sanitario competente per territorio.

Le spese per tale accertamento sono a carico del richiedente.

4. I forni adibiti alla sola cottura del pane per conto di privati consumatori diretti e da questi direttamente confezionato ed approntato per la cottura, sono soggetti a licenza ai sensi del precedente art. 3 ed alle prescrizioni di carattere igienico sanitario, e sono esenti dall'osservanza delle prescrizioni di carattere tecnico stabilite dalla presente legge.

5. La domanda per ottenere il rilascio delle licenze di cui agli articoli precedenti, deve contenere la indicazione della località, la descrizione dei macchinari e degli attrezzi relativi agli impianti e delle principali modalità della lavorazione e la indicazione della potenzialità di produzione giornaliera, dell'impianto e di una pianta, in iscala, dei locali e degli accessori.

6. Gli esercenti la panificazione debbono pagare le seguenti tasse di concessione governativa, per panifici che possono produrre giornalmente.

7. Le licenze di panificazione sono soggette al visto annuale della Camera di commercio, industria ed agricoltura.

Tale visto dovrà essere apposto entro il mese di gennaio di ogni anno, previa esibizione della ricevuta comprovante il pagamento della tassa, annuale prevista dal precedente articolo.

8. Le licenze di panificazione, le relative domande e l'apposizione del visto annuale sono soggetti alla tassa di bollo prescritta dalle vigenti disposizioni.

9. La vendita del pane al pubblico può essere esercitata solo dalle imprese in possesso della licenza commerciale con la specifica indicazione della voce "pane".

Le imprese, con rivendita di pane non annessa al panificio non possono rifornirsi contemporaneamente da più produttori per ciascuno dei tipi di pane di cui è consentita la produzione e la vendita, e sono tenute a farsi rilasciare dai produttori una distinta per ogni quantitativo di pane fornito con l'indicazione dell'indirizzo della ditta produttrice, della data di consegna qualità e quantità di pane consegnato. Tali distinte debbono essere tenute nella rivendita a disposizione degli agenti di sorveglianza fino ad esaurimento della vendita del pane al quale si riferisce la distinta.

10. Le imprese che vendono il pane promiscuamente ad altri generi, debbono disporre di apposite attrezzature per la vendita, distinte da quelle adibite agli altri generi.

11. È vietata la vendita del pane in forma ambulante e nei pubblici mercati, fatta eccezione per quelli coperti.

Il trasporto del pane, da un Comune all'altro, è liberamente consentito solo a quei panifici che abbiano attuato tutte le prescrizioni di impianti e di attrezzature previste dalla presente legge e purché osservino le disposizioni dell'autorità sanitaria competente per le caratteristiche dei recipienti e dei mezzi di trasporto.

12. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è di competenza del Ministero dell'industria e del commercio, che può disporre ispezioni anche a mezzo di propri funzionari.

Gli ispettori del lavoro e gli ufficiali sanitari che eseguono ispezioni ai panifici, agli effetti della presente legge, riferiscono anche al Ministero predetto.

13. Contro il provvedimento che nega la licenza di cui all'art. 3, o, nel caso che non sia stato provveduto al rilascio della stessa, trascorsi 60 giorni dall'accertamento favorevole da parte della Commissione di cui al medesimo art. 3, è ammesso ricorso al Ministro per l'industria e per il commercio entro 30 giorni dalla data della notificazione o da quella della scadenza del termine suddetto di 60 giorni.

14. I contravventori alle disposizioni degli articoli 2, 3, 4, 7, 9, 10 e 11, sono puniti con la sanzione amministrativa da lire 50.000 a lire 5.000.000.

Il contravventore è ammesso a presentare, prima dell'apertura del dibattimento, domanda di oblazione al presidente della Camera di commercio, industria ed agricoltura, il quale determina la somma che deve essere pagata a titolo di oblazione e ne prefigge il termine per il pagamento.

Tale somma non potrà essere superiore al minimo indicato per le infrazioni all'art. 4 ed al quarto del massimo della sanzione amministrativa per le infrazioni di cui agli artt. 3 e 9, al quinto per le infrazioni di cui agli artt. 2, 10 e 11 ed al decimo per le infrazioni di cui all'art. 7. L'oblazione estingue l'azione penale.

Inoltre, nel caso di esercizio di panifici senza la prescritta licenza, il Prefetto, su segnalazione della Camera di commercio, industria ed agricoltura, dispone la chiusura dell'esercizio stesso sino all'avvenuto adempimento del predetto obbligo.

Le pene comminate dalla presente legge non escludono quelle previste dal testo unico delle leggi vigenti in materia di tasse sulle concessioni governative, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1953, n. 112, e da altre disposizioni di legge.

15. I panifici attualmente in esercizio ed autorizzati in base alle anteriori disposizioni, i quali non rispondano ai requisiti previsti dall'art. 3 della presente legge, debbono adeguarsi alle prescrizioni stabilite dallo stesso articolo entro i termini sotto indicati, decorrenti dalla entrata in vigore della legge stessa o, se ancora non esistesse, da quando esisterà pubblico allacciamento di forza motrice:

tre anni per quelli situati in centri abitati con popolazione superiore ai 3000 abitanti;
sei anni per quelli situati in centri abitati con popolazione da 1001 a 3000 abitanti;
nove anni per quelli situati in centri abitati con popolazione inferiore ai 1001 abitanti.

Il calcolo della popolazione è effettuato sulla base delle risultanze dell'ultimo censimento.

Le imprese che legittimamente, all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, provvedano al solo impasto delle farine per la produzione del pane destinato alla vendita al pubblico ed alla sola cottura del pane per conto dei rivenditori, dovranno, entro un anno dalla sua entrata in vigore, trasformare i loro impianti per l'esercizio del ciclo completo di produzione del pane a norma dell'art. 2 precedente.

Trascorsi tali termini, le imprese di cui ai precedenti commi, che non abbiano ottemperato a quanto stabilito dal presente articolo, non potranno più esercitare la loro attività, e qualora continuino a svolgerne l'esercizio, sono soggette alla revoca della licenza rilasciata ai sensi delle disposizioni anteriori alla presente legge, e dalle sanzioni previste dall'art. 14 della legge medesima.

16. Il Consiglio di amministrazione della Cassa per il credito alle imprese artigiane può autorizzare la concessione dei prestiti previsti per le aziende artigiane dalla legge 25 luglio 1952, n. 949, anche ai panifici che non lavorano esclusivamente per conto terzi.

17. È disposta la revisione delle licenze di panificazione rilasciate a termini delle disposizioni anteriori alla presente legge.

La revisione sarà effettuata dalle Camere di commercio, industria ed agricoltura entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, con la procedura stabilita dall'art. 3 per accertare la rispondenza degli impianti ai requisiti all'uopo previsti salvo il disposto dell'art. 15 precedente. Ove ne riconosca la necessità, la Commissione, di cui allo stesso art. 3, potrà prescrivere i lavori per mettere gli impianti nelle condizioni volute ed assegnare un termine per la loro esecuzione.

La visita per tale accertamento non comporta onere per il titolare della licenza.

18. Sono abrogate le disposizioni previste dalla legge 7 novembre 1949 n. 857 ed ogni altra disposizione in materia di panificazione contrarie o comunque incompatibili con quelle della presente legge.

ALLEGATO Z

D.LGS. 26 MAGGIO 1997, n. 155. ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 93/43/CEE E 96/3/CE CONCERNENTI L'IGIENE DEI PRODOTTI ALIMENTARI

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 6 febbraio 1996, n. 52, legge comunitaria per il 1994, ed in particolare l'articolo 32;

Vista la direttiva 93/43/CEE, del Consiglio del 14 giugno 1993, sull'igiene dei prodotti alimentari;

Vista la direttiva 96/3/CE, della Commissione del 26 gennaio 1996, recante deroga a talune norme della direttiva 93/43/CEE, con riguardo al trasporto marittimo di oli e grassi liquidi sfusi;

Vista la legge 30 aprile 1962, n. 283, e successive modificazioni;

Vista la legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 123;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1982, n. 777, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 107;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 febbraio 1997;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 maggio 1997;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro della sanità, di concerto con i Ministri dell'industria, del commercio e dell'artigianato, degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro e delle risorse agricole, alimentari e forestali;

Emana il seguente decreto legislativo:

1. Campo di applicazione.

1. Il presente decreto stabilisce, fatte salve le disposizioni previste da norme specifiche, le norme generali di igiene dei prodotti alimentari e le modalità di verifica dell'osservanza di tali norme.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

a) igiene dei prodotti alimentari, di seguito denominata "igiene": tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salubrità dei prodotti alimentari. Tali misure interessano tutte le fasi successive alla produzione primaria, che include tra l'altro la raccolta, la macellazione e la mungitura, e precisamente: la preparazione, la trasformazione, la fabbricazione, il confezionamento, il deposito, il trasporto, la distribuzione, la manipolazione, la vendita o la fornitura, compresa la somministrazione, al consumatore;

b) industria alimentare: ogni soggetto pubblico o privato, con o senza fini di lucro, esercita una o più delle seguenti attività; la preparazione, la trasformazione, la fabbricazione, il confezionamento, il deposito, il trasporto, la distribuzione, la manipolazione, la vendita o la fornitura, compresa la somministrazione, di prodotti alimentari;

c) alimenti salubri: gli alimenti idonei al consumo umano dal punto di vista igienico;

d) autorità competente: il Ministero della sanità, le regioni e le province autonome del Trentino-Alto Adige e del Trentino e Bolzano, i comuni e le unità sanitarie locali, secondo quanto previsto dalla legge del 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni;

e) responsabile dell'industria alimentare: il titolare dell'industria alimentare ovvero il responsabile specificatamente delegato.

3. Autocontrollo.

1. Il responsabile dell'industria deve garantire che la preparazione, la trasformazione, la fabbricazione, il confezionamento, il deposito, il trasporto, la distribuzione, la manipolazione, la vendita o la fornitura, compresa la somministrazione, dei prodotti alimentari sia effettuata in modo igienico.

2. Il responsabile della industria alimentare deve individuare nella propria attività o fase che potrebbe rivelarsi critica per la sicurezza degli alimenti e deve garantire che siano individuate, applicate, mantenute ed aggiornate le adeguate procedure di sicurezza avvalendosi dei seguenti principi su cui è basato il sistema di analisi dei rischi e di controllo ai punti critici HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points):

a) analisi dei potenziali rischi per gli alimenti;

b) individuazione dei punti in cui possono verificarsi dei rischi per gli alimenti;

c) decisioni da adottare riguardo ai punti critici individuati, cioè a quei punti che possono nuocere alla sicurezza dei prodotti;

d) individuazione ed applicazione di procedure di controllo e di sorveglianza dei punti critici;

e) riesame periodico, ed in occasione di variazioni di ogni processo e della tipologia dell'attività, dell'analisi dei rischi, dei punti critici e delle procedure di controllo e di sorveglianza.

3. Il responsabile dell'industria alimentare che esercita attività di produzione, di trasporto, distribuzione, vendita e somministrazione diretta di prodotti alimentari al consumatore deve tenere a disposizione dell'autorità competente preposta al controllo, anche in assenza dei manuali di cui all'articolo 4, un documento contenente l'individuazione, da lui effettuata, delle fasi critiche di cui al comma 2 e delle procedure di controllo che intende adottare al riguardo, nonché le informazioni concernenti l'applicazione delle procedure di controllo e di sorveglianza dei punti critici e i relativi risultati.

4. Qualora a seguito dell'autocontrollo di cui al comma 2, il responsabile dell'industria alimentare constata che i prodotti possano presentare un rischio immediato per la salute, provvede al ritiro dal commercio dei prodotti in questione e di quelli ottenuti in condizioni tecnologiche simili informando le autorità competenti sulla natura del rischio e fornendo le informazioni relative al ritiro degli stessi; il prodotto ritirato dal commercio deve rimanere sotto la sorveglianza e la responsabilità dell'autorità sanitaria locale fino al momento in cui, previa autorizzazione della stessa, non venga distrutto o utilizzato per fini diversi dal consumo umano o trattato in modo da garantirne la sicurezza; le spese sono a carico del titolare dell'industria alimentare.

5. Le industrie alimentari devono attenersi alle disposizioni di cui all'allegato, fatte salve quelle più dettagliate o rigorose attualmente vigenti purché non costituiscano restrizione

ostacolo agli scambi; modifiche a tali disposizioni possono essere effettuate con regolamento del Ministro della sanità previo espletamento delle procedure comunitarie, anche su richiesta motivata del responsabile dell'industria alimentare o del rappresentante di associazione dei produttori.

3-bis. Procedura per il riconoscimento dei laboratori di analisi non annessi alle industrie alimentari.

1. Ove, nell'ambito della procedura di autocontrollo di cui all'articolo 3, si renda opportuno, a giudizio del responsabile dell'autocontrollo ed al fine di verificare la funzionalità e l'efficacia dello stesso, effettuare controlli analitici dei prodotti, questi possono essere affidati anche a laboratori esterni, iscritti in elenchi predisposti dalle regioni e province autonome. Copia degli elenchi è inviata al Ministero della sanità.

2. Per l'inserimento nell'elenco di cui al comma 1, il responsabile del laboratorio presenta istanza alla regione o provincia autonoma, diretta a dimostrare di essere in grado di svolgere controlli analitici idonei a garantire che le attività di cui al presente decreto siano effettuate in modo igienico.

3. L'istanza di cui al comma 2 deve essere corredata della indicazione sulla idoneità delle strutture, della dotazione strumentale e del personale, nonché di copia dell'autorizzazione rilasciata dall'autorità locale ai fini dell'esercizio del laboratorio. 4. I laboratori esterni di cui al comma 1 devono essere conformi ai criteri generali per il funzionamento dei laboratori di prova stabiliti dalla norma europea EN45001 ed alle procedure operative standard previste ai punti 1 e 8 dell'allegato II del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 120.

5. Con decreto del Ministro della sanità sono fissati i requisiti minimi ed i criteri generali per il riconoscimento dei laboratori di cui al comma 1, nonché di quelli disciplinati da norme specifiche che effettuano analisi ai fini dell'autocontrollo e sono disciplinate le modalità dei sopralluoghi di cui al comma 7.

6. Le spese derivanti dalla procedura di riconoscimento dei laboratori non pubblici sono a carico dei titolari dei medesimi secondo tariffe stabilite ai sensi dell'articolo 5, comma 12, della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

7. Ferme restando le competenze delle regioni e delle province autonome di cui all'articolo 115, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, il Ministero della sanità può effettuare sopralluoghi presso i laboratori diretti a verificare la sussistenza dei requisiti di cui al comma 5.

4. Manuali di corretta prassi igienica.

1. Al fine di facilitare l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, possono essere predisposti manuali di corretta prassi igienica tenendo conto, ove necessario, del Codice internazionale di prassi raccomandato e dei principi generali di igiene del Codex Alimentarius.

2. L'elaborazione dei manuali di cui al comma 1 è effettuata dai settori dell'industria alimentare e dai rappresentanti di altre parti interessate quali le autorità competenti e le associazioni dei consumatori, in consultazione con i soggetti sostanzialmente interessati tenendo conto, se necessario, del Codice internazionale di prassi raccomandato e dei principi generali di igiene del Codex Alimentarius.

3. I manuali di cui ai commi 1 e 2 possono essere elaborati anche dall'Ente nazionale italiano di unificazione (UNI).

4. Il Ministero della sanità valuta la conformità all'articolo 3 dei manuali di cui ai commi 1 e 2 secondo le modalità da esso stabilite e, se li ritiene conformi, li trasmette alla Commissione europea.

5. Ai fini dell'attuazione delle norme generali di igiene e della predisposizione dei manuali di corretta prassi igienica, le industrie alimentari possono tenere anche conto delle norme europee della serie EN 29000 ovvero ISO 9000.

5. Controlli.

1. Il controllo ufficiale per accertare che le industrie alimentari osservino le prescrizioni previste dall'articolo 3, si effettua conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 123; per tale controllo si deve tener conto dei manuali di corretta prassi igienica di cui all'articolo 4.

2. Gli incaricati del controllo di cui al comma 1 effettuano una valutazione generale dei rischi potenziali concernenti la sicurezza degli alimenti, in relazione alle attività svolte dall'industria alimentare, prestando una particolare attenzione ai punti critici di controllo dalla stessa evidenziati, al fine di accertare che le operazioni di sorveglianza e di verifica siano state effettuate correttamente dal responsabile.

3. Al fine di determinare il rischio per la salubrità e la sicurezza dei prodotti alimentari si tiene conto del tipo di prodotto, del modo in cui è stato trattato e confezionato e di qualsiasi altra operazione cui esso è sottoposto prima della vendita o della fornitura, compresa la somministrazione al consumatore, nonché delle condizioni in cui è esposto o in cui è immagazzinato.

4. I locali utilizzati per le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), vengono ispezionati con la frequenza, ove prevista, indicata nel decreto del Presidente della Repubblica 14 luglio 1995, pubblicato nel supplemento ordinario n. 132 alla Gazzetta Ufficiale n. 260 del 7 novembre 1995; tale frequenza può tuttavia essere modificata in relazione al rischio.

5. Il controllo di prodotti alimentari in importazione si effettua in conformità al decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 123.

6. Educazione sanitaria in materia alimentare.

1. Il Ministero della sanità, d'intesa con le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano e le unità sanitarie locali, promuove campagne informative dei cittadini sull'educazione sanitaria in materia di corretta alimentazione, anche, d'intesa con il Ministero della pubblica istruzione, nelle scuole di ogni ordine e grado, con la partecipazione dei docenti di materie scientifiche e di educazione fisica, nell'ambito delle attività didattiche previste dalla programmazione annuale.

7. Modifiche di talune disposizioni preesistenti.

1. All'articolo 4, primo comma, della legge 30 aprile 1962, n. 283, dopo la parola: "alimentazione" sono inserite le seguenti: ", materiali e oggetti destinati a venire a contatto con sostanze alimentari" e, dopo la parola: "campioni" le parole: "delle sostanze stesse" sono sostituite dalle seguenti: "di tali sostanze, materiali e oggetti".

2. All'articolo 2-bis, comma 1, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1982, n. 777, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 108, sono soppresse le parole: "di zinco".

8. Sanzioni.

1. Salvo che il fatto costituisca reato il responsabile dell'industria alimentare è punito con:
a) la sanzione amministrativa pecuniaria da lire due milioni a lire dodici milioni per l'inservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3, comma 3;

b) la sanzione amministrativa pecuniaria da lire tre milioni a lire diciotto milioni per la mancata o non corretta attuazione del sistema di autocontrollo di cui all'articolo 3, comma 2, o per l'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 5;

c) la sanzione amministrativa pecuniaria da lire dieci milioni a lire sessanta milioni per la violazione degli obblighi di ritiro dal commercio previsti dall'articolo 3, comma 4.

2. L'Autorità incaricata del controllo deve indicare nel verbale di accertamento le carenze riscontrate e le prescrizioni di adeguamento necessarie per assicurare il rispetto delle norme contenute nel presente decreto. La stessa Autorità procede con separato provvedimento ad applicare le sanzioni di cui al comma 1 qualora risulti che il responsabile dell'industria alimentare non ha provveduto ad adeguarsi alle prescrizioni impartite a seguito del primo controllo, entro un termine prefissato, comunque non inferiore a centoventi giorni dalla data del verbale del primo accertamento.

3. Il mancato rispetto delle prescrizioni di cui al comma 2, ovvero la violazione dell'obbligo di ritiro dal commercio previsto dall'articolo 3, comma 4, è punito, se ne deriva pericolo per la salubrità e la sicurezza dei prodotti alimentari, con l'arresto fino ad un anno e l'ammenda da lire seicentomila a lire sessanta milioni.

9. Norme transitorie e finali.

1. Le industrie alimentari devono adeguarsi alle disposizioni del presente decreto entro dodici mesi dalla data della sua entrata in vigore, fatta eccezione per quelle che vendono o somministrano prodotti alimentari su aree pubbliche, le quali devono adeguarsi entro diciotto mesi dalla data della sua pubblicazione.

2. Nella applicazione delle disposizioni di cui ai capitoli I e II dell'allegato, alle lavorazioni alimentari svolte per la vendita diretta ai sensi della legge 9 febbraio 1963, n. 59, e per la somministrazione sul posto ai sensi della legge 5 dicembre 1985, n. 730, nonché per la produzione, la preparazione e il confezionamento in laboratori annessi agli esercizi di somministrazione e vendita al dettaglio di sostanze alimentari destinate ad essere somministrate e vendute nei predetti esercizi, l'autorità sanitaria competente per territorio tiene conto delle effettive necessità connesse alla specifica attività.

ALLEGATO

Introduzione

1. I capitoli da V a X di questo allegato si applicano a tutte le fasi successive alla produzione primaria, ossia: preparazione, trasformazione, fabbricazione, confezionamento, deposito, trasporto, distribuzione, manipolazione e vendita o fornitura, compresa la somministrazione, al consumatore.

I rimanenti capitoli dell'allegato si applicano come segue:

- il capitolo I a tutti i locali tranne quelli contemplati dal capitolo III,
- il capitolo II a tutti i locali in cui gli alimenti vengono preparati, trattati o trasformati, tranne quelli contemplati dal capitolo III ed esclusi i locali adibiti a mensa,
- il capitolo III ai locali elencati nel titolo del capitolo,
- il capitolo IV a tutti i tipi di trasporto.

2. Le espressioni "ove opportuno" e "ove necessario" utilizzate in questo allegato mirano a garantire la sicurezza e la salubrità dei prodotti alimentari.

CAPITOLO I

Requisiti generali per i locali (diversi da quelli precisati al capitolo III).

1. I locali devono essere tenuti puliti, sottoposti a manutenzione e tenuti in buone condizioni.
2. Lo schema, la progettazione, la costruzione e le dimensioni dei locali nei quali si trovano prodotti alimentari devono:
 - a) consentire un'adeguata pulizia o disinfezione;
 - b) essere tali da impedire l'accumulo di sporcizia e il contatto con materiali tossici, la penetrazione di particelle nei prodotti alimentari e, per quanto fattibile, la formazione di condensa o muffa indesiderabile sulle superfici;
 - c) consentire una corretta prassi igienica impedendo anche la contaminazione crociata, durante le operazioni, fra prodotti alimentari, apparecchiatura, materiali, acqua, ricambio d'aria o interventi del personale ed escludendo agenti esterni di contaminazione quali insetti e altri animali nocivi;
 - d) fornire, ove necessario, adeguate condizioni di temperatura per la lavorazione e l'immagazzinamento igienici dei prodotti.
3. Devono essere disponibili un sufficiente numero di lavabi, adeguatamente collocati e indicati per lavarsi le mani. Gabinetti disponibili in numero sufficiente devono essere collegati ad un buon sistema di scarico. I gabinetti non devono dare direttamente sui locali di manipolazione degli alimenti.
4. I lavabi devono disporre di acqua corrente fredda e calda, materiale per lavarsi le mani e un sistema igienico di asciugatura. Ove necessario, gli impianti per il lavaggio dei prodotti alimentari devono essere separati dai lavabi.
5. Si deve assicurare una corretta aereazione meccanica o naturale, evitando il flusso meccanico di aria da una zona contaminata verso una zona pulita. I sistemi di aereazione devono essere tali da permettere un accesso agevole ai filtri e alle altre parti che devono essere puliti o sostituiti.
6. Tutti gli impianti sanitari che si trovano nei locali dove si lavorano gli alimenti devono disporre di un buon sistema di aereazione, naturale o meccanico.
7. Nei locali deve esserci una adeguata illuminazione, naturale o artificiale.
8. Gli impianti di scarico devono essere adatti allo scopo, nonché progettati e costruiti in modo da evitare il rischio di contaminazione dei prodotti alimentari.
9. Ove necessario, devono essere previste installazioni adeguate adibite a spogliatoio per il personale.

CAPITOLO II

Requisiti specifici all'interno dei locali in cui i prodotti alimentari vengono preparati, lavorati o trasformati (esclusi i locali adibiti a mensa e quelli specificati nel capitolo III).

1. Nei locali dove i prodotti alimentari sono preparati, lavorati o trasformati (esclusi i locali adibiti a mensa):
 - a) i pavimenti devono essere mantenuti in buone condizioni, essere facili da pulire e ove necessario da disinfettare. Ciò richiede l'impiego di materiale resistente, non assorbente, lavabile e non tossico, a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri tipi di materiali possano essere impiegati appropriatamente. Ove opportuno la superficie dei pavimenti deve assicurare un sufficiente scorrimento;
 - b) le pareti devono essere mantenute in buone condizioni ed essere facili da pulire e ove necessario da disinfettare. Ciò richiede l'impiego di materiale resistente, non assorbente,

lavabile e non tossico e una superficie liscia fino ad un'altezza opportuna per le operazioni, a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri tipi di materiali possono essere impiegati appropriatamente;

c) i soffitti e le attrezzature sopraelevate devono essere progettati, costruiti e rifiniti in modo da evitare l'accumulo di sporcizia e ridurre la condensa, la formazione di muffe indesiderabili e lo spargimento di particelle;

d) le finestre e le altre aperture devono essere costruite in modo da impedire l'accumulo di sporcizia e quelle che possono essere aperte verso l'esterno devono essere se necessario munite di reti antinsetti facilmente amovibili per la pulizia. Qualora l'apertura di finestre provochi contaminazioni di alimenti, queste devono restare chiuse e bloccate durante la produzione;

e) le porte devono avere superfici facilmente pulibili e se necessario disinfettabili e a tale fine si richiedono superfici lisce e non assorbenti, a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri tipi di materiali utilizzati sono adatti allo scopo;

f) i piani di lavoro (comprese le superfici degli impianti) a contatto con gli alimenti devono essere mantenuti in buone condizioni ed essere facili da pulire e se necessario da disinfettare. A tal fine, si richiedono materiali lisci, lavabili e in materiale non tossico, a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri tipi di materiali utilizzati sono adatti allo scopo.

2. Se necessario, si devono prevedere opportune disposizioni per la pulizia e la disinfezione degli strumenti di lavoro e degli impianti, i quali devono essere in materiale resistente alla corrosione, facili da pulire e avere una adeguata erogazione di acqua calda e fredda.

3. Ove opportuno, si devono prevedere adeguate disposizioni per le necessarie operazioni di lavaggio degli alimenti. Ogni acquaio o impianto analogo previsto per il lavaggio degli alimenti deve disporre di un'adeguata erogazione di acqua potabile calda o fredda onde poter essere mantenuti puliti.

CAPITOLO III

Requisiti per i locali mobili o temporanei (quali padiglioni, chioschi di vendita, banchi di vendita autotrasportati), locali utilizzati principalmente come abitazione privata, locali utilizzati occasionalmente a scopo di approvvigionamento e distributori automatici.

1. I locali e i distributori automatici debbono essere situati, progettati e costruiti nonché mantenuti puliti e sottoposti a regolare manutenzione in modo tale da evitare, per quanto ragionevolmente possibile, rischi di contaminazione degli alimenti e di annidamento di agenti nocivi.

2. In particolare e laddove necessario:

a) devono essere disponibili appropriate attrezzature per mantenere un'adeguata igiene personale (compresi impianti igienici per lavarsi e asciugarsi le mani, attrezzature igienico-sanitarie e locali adibiti a spogliatoi);

b) le superfici in contatto col cibo devono essere in buone condizioni e facilmente lavabili e se necessario disinfettabili. A tale fine si richiedono materiali lisci, lavabili e non tossici, a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri materiali utilizzati sono adatti allo scopo;

c) si devono prevedere opportune disposizioni per la pulizia e se necessario la disinfezione degli strumenti di lavoro e degli impianti;

d) si devono prevedere adeguate disposizioni per la pulitura degli alimenti;

e) deve essere disponibile un'adeguata erogazione di acqua potabile calda o fredda;

f) devono essere disponibili attrezzature e impianti appropriati per il deposito e l'elimina-

zione in condizioni igieniche di sostanze pericolose o non commestibili, nonché dei residui (liquidi o solidi);

g) devono essere disponibili appropriati impianti o attrezzature per mantenere e controllare adeguate condizioni di temperatura dei cibi;

h) i prodotti alimentari devono essere collocati in modo da evitare, per quanto ragionevolmente possibile, i rischi di contaminazione.

(8/a) Per i requisiti dei negozi mobili vedi l'art. 4, O.M. 2 marzo 2000.

CAPITOLO IV

Trasporto

1. I veicoli o i contenitori utilizzati per il trasporto di prodotti alimentari devono essere mantenuti puliti nonché sottoposti a regolare manutenzione al fine di proteggere gli alimenti da fonti di contaminazione e devono essere se necessario progettati e costruiti in modo tale da consentire un'adeguata pulitura e disinfezione.

2. Salvo quanto previsto al capitolo IV-A i vani di carico dei veicoli o i contenitori non debbono essere utilizzati per trasportare materiale diverso dagli alimenti poiché questi ultimi possono risulterne contaminati.

Gli alimenti sfusi liquidi, granulati o in polvere devono essere trasportati in vani di carico o contenitori/cisterne riservati al trasporto di prodotti alimentari. Sui contenitori deve essere apposta una menzione chiaramente visibile ed indelebile in una o più lingue comunitarie relativa alla loro utilizzazione per il trasporto di prodotti alimentari ovvero la menzione "esclusivamente per prodotti alimentari" (8/b).

3. Se i veicoli o i contenitori sono adibiti al trasporto di altra merce in aggiunta agli alimenti o di differenti tipi di alimenti contemporaneamente, si deve provvedere a separare in maniera efficace i vari prodotti ove necessario per impedire il rischio di contaminazione.

4. Se i veicoli o i contenitori sono adibiti al trasporto di merci che non siano prodotti alimentari o di differenti tipi di prodotti alimentari, si deve provvedere a pulirli accuratamente tra un carico e l'altro per evitare il rischio di contaminazione.

5. I prodotti alimentari nei veicoli o contenitori devono essere collocati e protetti in modo da rendere minimo il rischio di contaminazione.

6. Laddove necessario, i veicoli o i contenitori utilizzati per trasportare gli alimenti debbono poter mantenere questi ultimi in condizioni adeguate di temperatura e, se del caso, essere progettati in modo che la temperatura possa essere controllata.

CAPITOLO IV-A

Trasporto marittimo di oli e di grassi liquidi sfusi

1. Il trasporto con imbarcazioni marittime di oli o grassi liquidi sfusi, che devono essere sottoposti a lavorazione e che sono destinati al consumo umano o che potrebbero essere utilizzati a tale scopo, in serbatoi non adibiti esclusivamente al trasporto di prodotti alimentari è consentito alle seguenti condizioni:

a) qualora gli oli o i grassi vengano trasportati in serbatoi di acciaio inossidabile o in serbatoi rivestiti di resina epossidica, o di un suo equivalente tecnico, il carico immediatamente precedente deve essere un prodotto alimentare o un carico incluso nell'elenco dei carichi precedenti accettabili di cui all'appendice I;

b) qualora gli oli o i grassi vengano trasportati in serbatoi di materiali diversi da quelli indicati alla lettera a), i tre carichi trasportati in precedenza, in detti serbatoi devono essere prodotti

alimentari o carichi inclusi nell'elenco dei carichi precedenti accettabili di cui all'appendice 1.

2. Il trasporto con imbarcazioni marittime di oli o grassi liquidi sfusi, che non devono essere sottoposti a ulteriore lavorazione e che sono destinati al consumo umano o potrebbero essere utilizzati a tale scopo, in serbatoi non adibiti esclusivamente al trasporto di prodotti alimentari è consentito alle seguenti condizioni:

a) i serbatoi devono essere di acciaio inossidabile o essere rivestiti di resina epossidica, o di un suo equivalente tecnico;

b) i tre carichi trasportati in precedenza devono essere prodotti alimentari.

3. Il comandante d'imbarcazioni marittime che trasportano in serbatoi oli e grassi liquidi sfusi, destinati al consumo umano o che potrebbero essere utilizzati a tale scopo, conserva un'accurata documentazione probatoria in merito ai tre carichi precedenti dei serbatoi in oggetto e in merito all'efficacia del procedimento di pulitura applicato tra un carico e l'altro.

4. Qualora il carico sia stato trasbordato, oltre alla documentazione di cui al paragrafo 3, il comandante della nave che ha ricevuto il carico conserva accurata documentazione comprovante che il trasporto precedente degli oli o dei grassi liquidi sfusi è avvenuto in conformità delle disposizioni dei paragrafi 1 e 2 e attestante l'efficacia del procedimento di pulitura applicato sull'altra nave tra un carico e l'altro.

5. Ove richiestone, il comandante della nave fornisce alle competenti autorità di controllo la documentazione probatoria di cui ai paragrafi 3 e 4.

CAPITOLO V

Requisiti per l'apparecchiatura

Tutto il materiale, l'apparecchiatura e le attrezzature che vengono a contatto degli alimenti devono essere mantenuti puliti e:

a) essere progettati e costruiti in materiale tale da rendere minimi, se mantenuti in buono stato e sottoposti a regolare manutenzione, i rischi di contaminazione degli alimenti;

b) ad eccezione dei contenitori e degli imballaggi a perdere, devono essere progettati e costruiti in materiale tale che, se mantenuti in buono stato e sottoposti a regolare manutenzione restino sempre assolutamente puliti e, se necessario, sufficientemente disinfettati in funzione degli scopi previsti;

c) essere installati in modo da consentire un'adeguata pulizia dell'area circostante.

CAPITOLO VI

Residui alimentari

1. I residui alimentari e altri scarti non devono essere ammassati nelle aree di trattamento degli alimenti tranne se ciò sia inevitabile ai fini di un corretto funzionamento dell'industria alimentare.

2. I residui alimentari e altri scarti devono essere depositati in contenitori chiudibili a meno che gli operatori alimentari non dimostrino all'autorità competente che altri tipi di contenitori utilizzati sono adatti allo scopo. Questi contenitori devono essere costruiti in modo adeguato, mantenuti in buone condizioni igieniche e ove necessario essere facilmente pulibili e disinfettabili.

3. Si devono prevedere opportune disposizioni per la rimozione e il deposito dei residui alimentari e di altri scarti. Le aree di deposito dei rifiuti devono essere tali da poter essere mantenute facilmente pulite e da impedire l'accesso di insetti e di altri animali nocivi e la contaminazione dei prodotti alimentari, dell'acqua potabile, degli impianti o locali.

CAPITOLO VII
Rifornimento idrico

1. Il rifornimento di acqua potabile deve essere adeguato, come specificato nel D.P.R. 24 maggio 1988, n. 236, concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano, e usato, ove necessario, per garantire che gli alimenti non siano contaminati.

2. Ove opportuno, il ghiaccio deve essere prodotto con acqua conforme alle specifiche di cui al D.P.R. 24 maggio 1988, n. 236, e deve essere impiegato, ogni qualvolta necessario, in modo tale da garantire che i prodotti alimentari non siano contaminati. Deve essere fabbricato, maneggiato e conservato in modo da evitare ogni possibile contaminazione.

3. Il vapore direttamente a contatto con i prodotti alimentari non deve contenere alcuna sostanza che presenti un rischio per la salute o possa contaminare il prodotto.

4. L'acqua non potabile adoperata per la produzione di vapore, la refrigerazione, i sistemi antincendio e altri scopi analoghi non concernenti gli alimenti deve passare in condotte separate, facilmente individuabili e prive di alcun raccordo o possibilità di riflusso rispetto al sistema di acqua potabile.

CAPITOLO VIII
Igiene personale

1. Ogni persona che lavora in locali per il trattamento di prodotti alimentari deve mantenere uno standard elevato di pulizia personale ed indosserà indumenti adeguati, puliti e, se del caso, protettivi.

2. Nessuna persona riconosciuta o sospetta di essere affetta da malattia o portatrice di malattia trasmissibile attraverso gli alimenti o che presenti, per esempio, ferite infette, infezioni della pelle, piaghe o soffra di diarrea può essere autorizzata a lavorare in qualsiasi area di trattamento degli alimenti, a qualsiasi titolo qualora esista una probabilità, diretta o indiretta di contaminazione degli alimenti con microrganismi patogeni.

CAPITOLO IX
Disposizioni applicabili ai prodotti alimentari

1. Un'impresa alimentare non deve accettare materie prime o ingredienti se risultano contaminati, o si può logicamente presumere che siano contaminati da parassiti, microrganismi patogeni o tossici, decomposti o sostanze estranee che, anche dopo le normali operazioni di cernita o le procedure preliminari o di trattamento eseguite in maniera igienica, non siano adatte al consumo umano.

2. Le materie prime e gli ingredienti immagazzinati nello stabilimento devono essere opportunamente conservati, in modo da evitare un deterioramento nocivo e la contaminazione.

3. Tutti gli alimenti manipolati, immagazzinati, imballati, collocati e trasportati, devono essere protetti da qualsiasi forma di contaminazione atta a renderli inadatti al consumo umano, nocivi per la salute o contaminati in modo tale da non poter essere ragionevolmente consumati in tali condizioni. In particolare, gli alimenti devono essere collocati o protetti in modo da ridurre al minimo qualsiasi rischio di contaminazione. Devono essere previsti procedimenti appropriati per garantire il controllo degli agenti nocivi.

4. Le materie prime, gli ingredienti, i prodotti intermedi e quelli finiti, sui quali possono proliferare microrganismi patogeni, o formarsi tossine devono essere conservati a temperature che non provochino rischi per la sanità pubblica. Compatibilmente con la sicurezza

degli alimenti, è permesso derogare al controllo della temperatura per periodi limitati, qualora ciò sia necessario per motivi di praticità durante la preparazione, il trasporto, l'immagazzinamento, l'esposizione e la fornitura, compresa la somministrazione, degli alimenti.

5. Se gli alimenti devono essere conservati o serviti a bassa temperatura, è necessario raffreddarli il più rapidamente possibile, al termine dell'ultimo trattamento termico o dell'ultima fase di preparazione se non è applicato un trattamento termico ad una temperatura che non provochi rischi per la salute.

6. Le sostanze pericolose o non commestibili, compresi gli alimenti per animali, devono essere adeguatamente etichettate e immagazzinate in contenitori separati e ben chiusi.

CAPITOLO X

Formazione

I responsabili dell'industria alimentare devono assicurare che gli addetti siano controllati e abbiano ricevuto un addestramento o una formazione, in materia di igiene alimentare, in relazione al tipo di attività.

L. 4 LUGLIO 1967, n. 580.

**DISCIPLINA PER LA LAVORAZIONE E COMMERCIO DEI CEREALI,
DEGLI SFARINATI, DEL PANE E DELLE PASTE ALIMENTARI**

TITOLO I

Cereali

1. È vietato passare in macinazione cereali avariati per eccesso di umidità o per altra causa.

2. Possono essere passati in macinazione soltanto se sottoposti a prepulitura in impianti dotati di attrezzatura che consenta di liberarli dalle impurezze allo scopo di renderli idonei alla alimentazione umana, i cereali che presentano una delle seguenti caratteristiche:

a) contenenti sostanze estranee che ne alterino le caratteristiche o semi di specie che rendano le farine nocive alla salute o che diano prodotti di odore o sapore cattivo, come: il loglio (*Lolium temulentum*), il gittaione (*Agrostemma githago*), il melampiro (*Melampyrum pratense seu arvense*), la trigonella (*Trigonella foenum-graecum*);

b) invasi da crittogame, come: la carie (*Tilletia* spp.) il carbone (*Ustilago* spp.), la segale cornuta

(*Claviceps purpurea*);

c) invasi da parassiti animali.

3. I cereali di cui all'articolo 1, nonché quelli non idonei all'alimentazione umana, ove non possano essere utilizzati per l'alimentazione del bestiame, possono essere destinati a scopi industriali diversi dalla macinazione, a giudizio dell'autorità sanitaria competente per territorio, che provvederà al controllo delle operazioni di trasferimento e di utilizzazione.

4. I locali adibiti a deposito di cereali destinati alla produzione di sfarinati o ad altri scopi alimentari devono garantire la buona conservazione dei cereali stessi. Le caratteristiche alle quali devono corrispondere i vari tipi di depositi, anche ai fini del rilascio dell'autorizzazione di cui all'articolo 2 della legge 30 aprile 1962, n. 283, verranno stabilite con il regolamento di esecuzione della presente legge, previsto dal successivo articolo 53.

5. Il trattamento dei cereali allo scopo di prevenire od eliminare le infestazioni dei parassiti animali o vegetali può essere fatto soltanto con prodotti all'uopo autorizzati dal Ministero della sanità, ai sensi dell'articolo 4 della legge 26 febbraio 1963, n. 441 e con l'osservanza di quanto per ognuno di essi è stabilito dall'articolo 5, lettera h), della legge 30 aprile 1962, n. 283

TITOLO II

Sfarinati

6. È denominata "farina di grano tenero" il prodotto ottenuto dalla macinazione e conseguente abburattamento del grano tenero liberato dalle sostanze estranee e dalle impurità.

7. Le farine di grano tenero destinate al commercio possono essere prodotte soltanto nei tipi e con le caratteristiche seguenti:

TIPO E DENOMINAZIONE	Umidità massima per cento	Su cento parti di sostanza secca		
		Ceneri massimo	Cellulosa massimo	Glutine secco minimo
Farina tipo 00	14,50	0,50	-	7
Farina tipo 0	14,50	0,65	0,20	9
Farina tipo 1	14,50	0,80	0,30	10

La "farina tipo 00" può essere prodotta anche sotto forma di sfarinato granulare (granito).

Nella "farina tipo 1" le ceneri non possono contenere più dello 0,3 per cento di parte insolubile in acido cloridrico.

È consentita la produzione di farina denominata "farina integrale", avente le seguenti caratteristiche: umidità massima per cento 14,50 e, su cento parti di sostanza secca, ceneri minimo 1,40, ceneri massimo 1,60, cellulosa massimo 1,60, glutine secco minimo 10.

È, altresì, consentita la produzione di farina denominata "farina tipo 2", purché ottenuta nel molino con miscela di prodotti della macinazione del grano tenero, avente le seguenti caratteristiche: umidità massima per cento 14,50 e, su cento parti di sostanza secca, ceneri massimo 0,95, cellulosa massima 0,50, glutine secco minimo 10.

È tollerata l'immissione al consumo di farine con tenore di umidità fino al massimo del 15,50 per cento, con diminuzione proporzionale del prezzo, sempre che il maggior grado di umidità, rispetto al limite massimo del 14,50 per cento stabilito nella tabella, risulti indicato sul cartellino o sugli involucri di cui al successivo art. 13.

8. È denominato "semola di grano duro", o semplicemente "semola", il prodotto granulare a spigolo vivo ottenuto dalla macinazione e conseguente abburattamento del grano duro, liberato dalle sostanze estranee e dalle impurità.

È denominato "semolato di grano duro", o semplicemente "semolato", il prodotto ottenuto dalla macinazione e conseguente abburattamento del grano duro liberato dalle sostanze estranee e dalle impurità, dopo l'estrazione della semola.

9. Gli sfarinati di grano duro destinati al commercio possono essere prodotti soltanto nei tipi e con le caratteristiche seguenti:

TIPO E DENOMINAZIONE	Umidità massima per cento	Su cento parti di sostanza secca				
		ceneri		Cellulosa		Sostanze azotate (azotox5,710) minimo
		min	max	min	max	
Semola [*]	14,50	0,70	0,85	0,20	0,45	10,50
Semolato	14,50	0,90	1,20	-	0,85	11,50

[*] Valore granulometrico alla prova di stacciatura: Passaggio staccio con maglie di millimetri 0,187 di luce, massimo 10 per cento.

La prova di stacciatura per la rilevazione del valore granulometrico previsto nella tabel-

la per la semola, è eseguita secondo le modalità da stabilirsi con il regolamento.

È consentita la produzione di semola e semolato rimacinati, da destinare esclusivamente alla panificazione; tale produzione non è soggetta al rispetto del valore granulometrico di cui sopra.

È consentita altresì la produzione di farina di grano duro, da destinare esclusivamente alla

panificazione, avente un contenuto in ceneri minimo 1,35 e massimo 1,60, cellulosa massimo 1, sostanze azotate (azoto x 5,70) minimo 11,50, su cento parti di sostanza secca.

È tollerata l'immissione al consumo di sfarinati di grano duro con tenore di umidità fino al massimo del 15,50 per cento, con diminuzione proporzionale del prezzo, sempre che il maggiore grado di umidità, rispetto al limite massimo del 14,50 per cento stabilito nella tabella, risulti indicato sul cartellino o sugli involucri di cui al successivo articolo 13.

10. È vietata l'aggiunta di sostanze organiche ed inorganiche di qualsiasi natura, nonché qualsiasi trattamento degli sfarinati con agenti fisici o chimici, salvi i competenti provvedimenti del Ministero della sanità, emanati a norma della legge 30 aprile 1962, n. 283.

11. Le farine di cereali diversi dal grano, se miscelate con sfarinati di grano in qualsiasi proporzione, devono essere poste in vendita con la chiara indicazione della denominazione di cereale da cui proviene la farina miscelata con quella di grano.

12. È vietato vendere, detenere per vendere, nonché impiegare per la panificazione, pastificazione o altri usi alimentari, sfarinati aventi caratteristiche diverse da quelle stabilite con la presente legge. È altresì vietato vendere, detenere per vendere, nonché impiegare per la panificazione, pastificazione o altri usi alimentari, sfarinati comunque alterati, adulterati, sofisticati o invasi da parassiti animali o vegetali.

13. Gli sfarinati, da chiunque prodotti e commerciati, devono, all'atto dell'immissione in commercio, essere contenuti in sacchi recanti un sigillo, che identifichi la impresa molitrice ed un cartellino che ne indichi il nome o la ragione sociale e la sede, la sede dello stabilimento e il tipo dello sfarinato, indicandolo con le sole denominazioni di cui agli articoli 7, 9 e 11, nonché la data di macinazione.

Gli sfarinati di grano duro, destinati alla panificazione, previsti al terzo e quarto comma del precedente articolo 9, devono essere posti in commercio con l'indicazione suppletiva sul cartellino "solo per panificazione".

Qualora si adoperino, per il contenimento degli sfarinati, sacchi di carta o di altro materiale rispondente alle norme igienico-sanitarie, con chiusura automatica a valvola che corrisponde a sigillo, è consentito di sostituire il cartellino di cui al primo comma del presente articolo, con l'apposizione a stampa sui sacchi stessi delle indicazioni prescritte. La consegna delle farine o delle semole in carri cisterna alla rinfusa e il loro deposito e conservazione presso gli utilizzatori avranno luogo con l'osservanza delle disposizioni che saranno emanate dal Ministro per l'agricoltura e foreste, di concerto con il Ministro per l'industria, per il commercio e per l'artigianato e con il Ministro per la sanità.

Gli sfarinati acquistati in sacchi originali possono essere riconfezionati e posti in commercio, sempre che le nuove confezioni rechino all'esterno, con scritte a stampa, oltre al peso netto, le indicazioni del tipo previste dalla presente legge, il nome e l'indirizzo del confezionatore.

TITOLO III

Pane

14. 1. È denominato "pane" il prodotto ottenuto dalla cottura totale o parziale di una pasta

convenientemente lievitata, preparata con sfarinati di grano, acqua e lievito, con o senza aggiunta di sale comune (cloruro di sodio).

2. Il prodotto di cui al comma 1 ottenuto da una cottura parziale, se destinato al consumatore finale deve essere contenuto in imballaggi singolarmente preconfezionati recanti in etichetta le indicazioni previste dalle disposizioni vigenti e, in modo evidente, la denominazione "pane" completata dalla menzione "parzialmente cotto" o altra equivalente, nonché l'avvertenza che il prodotto deve essere consumato previa ulteriore cottura e l'indicazione delle relative modalità della stessa.

3. Nel caso di prodotto surgelato, oltre a quanto previsto dal comma 2, l'etichetta dovrà riportare le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia di prodotti alimentari surgelati, nonché la menzione "surgelato".

4. Il pane ottenuto mediante completamento di cottura di pane parzialmente cotto, surgelato o non, deve essere distribuito e messo in vendita, previo confezionamento ed etichettature riportanti le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia di prodotti alimentari, in comparti separati dal pane fresco e con le necessarie indicazioni per informare il consumatore sulla natura del prodotto.

5. Per il prodotto non destinato al consumatore finale si applicano le norme stabilite dall'art. 17 del D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 109.

15. Gli sfarinati impiegati per la produzione del pane destinato alla vendita al pubblico devono corrispondere ai tipi ed alle caratteristiche di cui agli articoli 7, 9 e 11.

16. Il contenuto in acqua del pane a cottura completa, qualunque sia il tipo di sfarinato impiegato nella produzione del medesimo, con la sola eccezione del pane prodotto con farina integrale, per il quale è consentito un aumento del 2 per cento, è stabilito come appresso:

pezzature	suino	a	70	grammi, massimo 29%
"	da 100	a	250	grammi, massimo 31%
"	da 300	a	500	grammi, massimo 34%
"	da 600	a	1.000	grammi, massimo 38%
"	oltre	i	1.000	grammi, massimo 40%.

Per le pezzature di peso intermedio tra quelle sopra indicate il contenuto massimo in acqua è quello che risulta dalla interpolazione fra i due valori-limite.

Le altre caratteristiche analitiche del pane devono identificarsi con quelle degli sfarinati con i quali il pane è stato prodotto. È tollerata una maggiorazione di 0,05 sul contenuto in ceneri, rispetto a quello degli sfarinati impiegati nella produzione del pane.

17. Il pane prodotto con farina di grano tenero avente le caratteristiche del tipo 00 è denominato "pane di tipo 00".

Il pane prodotto con farina di grano tenero avente le caratteristiche del tipo 0 è denominato "pane di tipo 0".

Il pane prodotto con farina di grano tenero avente le caratteristiche del tipo 1 è denominato "pane di tipo 1".

Il pane prodotto con farina integrale è denominato "pane di tipo integrale".

Il pane prodotto con semola o con semolato di grano duro, ovvero con rimacine di semo-

la o semolato, è denominato rispettivamente "pane di semola" e "pane di semolato".

Nei locali di vendita i vari tipi di pane devono essere collocati in scomparti o recipienti separati, recanti un cartellino con l'indicazione del tipo di pane e del relativo prezzo.

18. [Nella produzione del pane è vietato aggiungere ingredienti estranei, salvo quanto disposto negli articoli seguenti e salvi i competenti provvedimenti del Ministro per la sanità, emanati a norma della legge 30 aprile 1962, n. 283] (*).

È altresì vietata, nella produzione del pane, l'utilizzazione nell'impasto di residui di pane.

19. [Nella produzione del pane è altresì consentito l'impiego di:

a) farina di cereali maltati, che abbiano un potere diastatico, determinato secondo il metodo Pollak, non inferiore a 6.500 unità su sostanza secca;

b) estratti di malto, che abbiano un potere diastatico, determinato secondo il metodo Pollak, non inferiore a 4.500 unità, ed abbiano le caratteristiche che verranno precisate nel regolamento;

c) alfa amilasi e beta amilasi.

Per esigenze tecniche di produzione di particolari forme di pane normale, è ammessa la spalmatura con uno dei grassi previsti dal primo comma del successivo articolo 20.

L'esercizio degli stabilimenti o laboratori di produzione delle sostanze di cui al presente articolo è subordinato all'autorizzazione prevista dall'articolo 2 della L. 30 aprile 1962, n. 283.

Le sostanze stesse debbono essere poste in commercio in confezioni originali chiuse] (*).

(*) Il comma 1 dell'art. 18 e l'art. 19 sono stati abrogati dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

20. [Nella confezione dei pani speciali è consentito l'impiego di burro, olio di oliva - in tutti i tipi ammessi dalle leggi vigenti, escluso l'olio di sansa di oliva rettificato - e strutto, sia come tali che sotto forma di emulsionati, nonché latte e polvere di latte, mosto d'uva, zibibbo ed altre uve passe, fichi, olive, anice, origano, cumino, sesamo, malto, saccarosio e destrosio.

Il pane speciale con l'aggiunta di grassi deve contenere non meno del 4,5 per cento di sostanza grassa totale riferita a sostanza secca.

Il pane speciale al malto deve contenere non meno del 7 per cento di zuccheri riduttori, espressi in maltosio, riferito a sostanza secca.

Il pane speciale deve essere posto in vendita con diciture che indichino l'ingrediente aggiunto. Nel caso che più ingredienti siano stati aggiunti, le diciture devono indicare questi in ordine decrescente di quantità presente riferita a peso. È vietata la vendita di pane speciale con la generica denominazione di pane condito, ingrassato o migliorato.

Il pane speciale deve essere tenuto, nei locali di vendita, in scaffali separati, forniti di cartelli recanti la dicitura di cui al precedente comma.

L'impiego di ingredienti diversi da quelli indicati nel presente articolo deve essere autorizzato con decreto del Ministro per la sanità, di concerto con i Ministri per l'agricoltura e foreste e per l'industria, il commercio e per l'artigianato; nel decreto sono stabilite le norme e le modalità per l'impiego e, al caso, per la produzione ed il commercio degli ingredienti autorizzati] (*).

(*) Gli artt. 20, 22, 24, commi terzo e quarto, e 25, comma secondo, sono stati abrogati dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

21. I prodotti ottenuti dalla cottura di impasti preparati con farine alimentari, anche se

miscelate con sfarinati di grano, devono essere posti in vendita con l'aggiunta alla denominazione "pane" della specificazione del vegetale da cui proviene la farina impiegata.

Nella produzione dei tipi di pane di cui al precedente comma possono essere aggiunti gli ingredienti indicati nell'articolo 20.

22. [È denominato "grissino" il pane a forma di bastoncino ottenuto dalla cottura di una pasta lievitata, preparata con farina di grano tenero di tipo 0 o di tipo 00, acqua e lievito con o senza sale.

È consentita la produzione di grissini speciali, preparati con gli stessi ingredienti previsti per il pane speciale dal precedente articolo 20, nonché con i grassi alimentari industriali ammessi dalla legge.

Le caratteristiche degli ingredienti aggiunti devono corrispondere a quelle previste dagli articoli 19, 20 e 21 ed i grissini preparati con detti ingredienti devono essere posti in vendita secondo le modalità indicate nel precedente articolo 20.

Sulle confezioni sigillate devono essere indicati gli ingredienti, in ordine decrescente di quantità presente riferita a peso.

In caso di vendita allo stato sfuso, tali indicazioni devono essere riportate sul contenitore con apposito cartellino indicante il prodotto] (*).

(*) Gli artt. 20, 22, 24, commi terzo e quarto, e 25, comma secondo, sono stati abrogati dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

23. Il pane deve essere venduto a peso.

24. La vendita al pubblico del pane di qualsiasi tipo e specie può essere esercitata solo dagli esercizi che abbiano ottenuto la prescritta licenza di commercio, nella quale la voce "pane" sia indicata in modo specifico.

Fanno eccezione i grissini confezionati all'origine in involucri chiusi e sigillati e venduti in tali confezioni al consumatore.

[Le imprese con rivendita di pane non annessa al panificio sono tenute a farsi rilasciare dai produttori una distinta per ogni quantitativo e tipo di pane fornito, con l'indicazione dell'indirizzo della ditta produttrice, della data di consegna, del tipo e della quantità del pane consegnato] (*).

[Tali distinte debbono essere tenute nella rivendita a disposizione degli agenti di sorveglianza fino ad esaurimento della vendita del pane cui si riferiscono] (*).

(*) Gli artt. 20, 22, 24, commi terzo e quarto, e 25, comma secondo, sono stati abrogati dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502, riportato al n. XXVII.

25. Gli esercizi, che vendono il pane promiscuamente ad altri generi, devono disporre, per il pane, di apposite attrezzature, distinte da quelle adibite alla vendita degli altri generi.

[Gli esercizi di cui al precedente comma sono sottoposti alle prescrizioni igienico-sanitarie che saranno stabilite dal regolamento] (*).

(*) Gli artt. 20, 22, 24, commi terzo e quarto, e 25, comma secondo, sono stati abrogati dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

26. Il trasporto del pane dal luogo di lavorazione all'esercizio di vendita, a pubblici esercizi o a comunità deve essere effettuato in recipienti lavabili e muniti di copertura a chiusura, in modo che il pane risulti al riparo dalla polvere e da ogni altra causa di insudiciamento.

È vietata la vendita del pane in forma ambulante e nei pubblici mercati, fatta eccezione per quelli coperti, purché vi siano le garanzie di cui agli articoli precedenti.

27. È vietato vendere o detenere per vendere pane alterato, adulterato, sofisticato o infestato da parassiti animali o vegetali.

TITOLO IV

Pasta

28. Sono denominati "pasta di semola di grano duro" e "pasta di semolato di grano duro" i prodotti ottenuti dalla trafilazione, laminazione e conseguente essiccamento di impasti preparati rispettivamente ed esclusivamente: a) con semola di grano duro ed acqua; b) con semolato di grano duro ed acqua.

29. La pasta destinata al commercio può essere prodotta soltanto nei tipi e con le caratteristiche seguenti:

TIPO E DENOMINAZIONE	Umidità massima per cento	Su cento parti di sostanza secca					Acidità espressa in gradi massima [*]
		Ceneri		Cellulosa		Sostanze azotate azoto x 5,70 minimo	
		min	max	min	max		
Pasta di semola di grano duro	12,50	0,70	0,85	0,20	0,45	10,50	4
Pasta do semolat di grano duro	12,50	0,90	1,20	-	0,85	11,50	5

[*] Il grado di acidità è espresso dal numero di centimetri cubici di soluzione alcalina normale occorrente per neutralizzare grammi 100 di sostanza secca.

30. È consentita la produzione di paste speciali contenenti vari ingredienti alimentari. Tali ingredienti debbono essere autorizzati con decreto del Ministro per la sanità, di concerto con i Ministri per l'agricoltura e foreste e per l'industria, per il commercio e per l'artigianato. Nel decreto sono stabilite le norme e le modalità per l'impiego e, al caso, per la produzione, il commercio, la conservazione e, ove necessario, la prescrizione della data di fabbricazione e la durata di conservabilità degli ingredienti autorizzati.

Le paste speciali devono essere prodotte esclusivamente con semola; tali paste devono essere poste in commercio con la denominazione "pasta di semola di grano duro", seguita dalla specificazione degli ingredienti aggiunti.

Sulle confezioni devono essere indicati gli ingredienti in ordine decrescente di qualità presente riferita a peso e gli estremi del decreto di autorizzazione degli ingredienti stessi.

Per le paste con l'aggiunta di carne devono essere indicate sull'involucro o recipiente che le contiene anche la data di fabbricazione, la durata di conservabilità e le modalità di conservazione.

31. La pasta con l'impiego di uova deve essere prodotta esclusivamente con semola e con

l'aggiunta di almeno 4 uova intere di gallina, prive di guscio, per un peso complessivo non inferiore a grammi 200 di uova per ogni chilogrammo di semola.

La pasta prodotta con impiego di uova deve essere posta in commercio con la sola denominazione di "pasta all'uovo" e deve avere le seguenti caratteristiche:

Umidità massima per cento	Su cento parti di sostanza secca				Sostanze azotate	Acidità espressa in gradi massimo [*]
	Ceneri		Cellulosa			
	min	max	min	max		
12,50	0,85	1,05	0,20	0,45	12,50	5

[*] Il grado di acidità è espresso dal numero di centimetri cubici di soluzione alcalina normale, occorrente per neutralizzare grammi 100 di sostanza secca.

L'estratto etereo e l'estratto alcoolico non devono risultare inferiori rispettivamente a grammi 2, 80 e a grammi 4,00, riferiti a cento parti di sostanza secca. Il contenuto degli steroli non deve risultare inferiore a grammi 0,15, sempre riferiti a cento parti di sostanza secca.

32. È consentita la produzione di paste dietetiche autorizzata ai sensi della L. 29 marzo 1951, n. 327, e del D.P.R. 30 maggio 1953, n. 578, concernenti la produzione e il commercio dei prodotti dietetici.

33. È consentita la produzione di paste alimentari fresche.

Nella produzione di tali paste devono essere osservate le prescrizioni stabilite nei precedenti articoli per le paste alimentari secche, salvo che per l'umidità. L'acidità non deve superare il limite di gradi 6; per la pasta alimentare fresca con l'aggiunta di carne il limite massimo di acidità è stabilito in grado 7.

È consentito l'uso delle farine di grano tenero.

La pasta fresca all'uovo deve essere prodotta esclusivamente con uova fresche.

Il limite di umidità stabilito nel 30 per cento per le paste alimentari fresche, poste in vendita in confezioni sigillate, che siano realizzate sotto vuoto o sterilizzate, in banda stagnata o formata di materia plastica.

34. È vietato qualsiasi trattamento della pasta di ogni tipo e specie con agenti chimici e la aggiunta di sostanze organiche ed inorganiche di qualsiasi natura, salvo il disposto dei precedenti articoli e salvi i poteri del Ministero per la sanità a norma della legge 30 aprile 1962, n. 283.

35. Le paste secche destinate al commercio non possono essere vendute sfuse, ma contenute in confezioni originali, chiuse e munite di sigillo, del peso netto di grammi 100 o 250 o 500 o 1.000 o multipli di 1.000 e solamente in tali confezioni devono essere vendute al consumatore.

Gli imballaggi od involucri devono recare, in lingua italiana, il nome o la ragione sociale della ditta produttrice, la sua sede, la sede dello stabilimento, la denominazione ed il tipo della pasta ed il peso netto, con caratteri indelebili e ben leggibili.

È tollerata una differenza, non superiore al 2 per cento, tra il peso netto indicato sull'in-

volucro e quello effettivo al momento della vendita.

Le denominazioni della pasta, da apporre sull'imballaggio od involucro, devono essere quelle previste dagli articoli 28, 29, 30, 31, 32 e 33, devono essere apposte consecutivamente e non possono essere accompagnate da altre denominazioni o qualificazioni. È altresì vietato apporre raffigurazioni idonee ad indurre in errore l'acquirente. Per involucri di materiale trasparente è vietato l'uso di altro colore al di fuori del neutro.

Gli imballaggi od involucri, di qualsiasi specie, non possono essere reimpiegati per la confezione delle paste.

36. È vietato vendere o detenere per vendere pasta avente caratteristiche diverse da quelle stabilite dalla presente legge.

È altresì vietato vendere o detenere per vendere pasta alterata, adulterata, sofisticata o infestata da parassiti animali o vegetali.

TITOLO V

Lievito

37. [Il lievito impiegabile nella panificazione deve essere costituito da cellule in massima parte viventi, senza aggiunta di amido e fecole, con umidità non superiore al 75 per cento, con ceneri non superiori al 2,5 per cento riferito a sostanza tale quale e con acidità non superiore a 5 gradi.

L'anidride carbonica svolta nella determinazione del potere fermentativo con il metodo di Hayduck deve raggiungere almeno una media di centimetri cubici 250 (ridotti a 0° e 760 millimetri)](*).

(*). Articolo abrogato dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

38. [La produzione dei lieviti selezionati, destinati alla panificazione di farine provenienti da cereali maltati, e di estratto di malto, è soggetto ad autorizzazione del Ministero della sanità, presso il quale deve essere depositata la formula di composizione del prodotto.

Gli stabilimenti nei quali si producono lieviti selezionati sono soggetti alla vigilanza da parte dell'autorità sanitaria e delle altre autorità competenti, sia centrali che periferiche, nelle forme che saranno prescritte nel regolamento di esecuzione della presente legge.

Sulle confezioni dei lieviti selezionati posti in commercio devono essere riportati il nome o la ragione sociale e la sede legale della ditta, la sede dello stabilimento di produzione, le caratteristiche del prodotto e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero della sanità] (*).

(*). Articolo abrogato dall'art. 10, D.P.R. 30 novembre 1998, n. 502.

TITOLO VI

Locali di produzione

39. I locali dei molini, panifici e pastifici devono avere adatte condizioni di struttura muraria e di ubicazione, devono essere areati ed illuminati ed avere cubatura, superficie ed attrezzature adeguate ai quantitativi della materia da lavorare, secondo le norme che saranno stabilite nel regolamento. Essi, inoltre, devono corrispondere a tutte le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti.

40. È vietato conservare o comunque detenere nei locali adibiti alla macinazione, panifi-

cazione e pastificazione, nonché nei locali con essi comunicanti, sostanze il cui impiego non sia consentito dalla presente legge, salvo che i locali siano adibiti anche alla produzione della pasticceria o alla vendita di tali sostanze.

TITOLO VII

Prelevamento dei campioni e controlli

41. Le modalità per il prelevamento dei campioni di cereali, di sfarinati, di pane e di pasta alimentare saranno stabilite con il regolamento.

42. I campioni devono immediatamente essere inviati per le analisi ai laboratori di igiene provinciali e comunali ovvero agli istituti di vigilanza per la repressione delle frodi dipendenti dal Ministero dell'agricoltura e delle foreste.

Quando dall'analisi risulti che i prodotti non corrispondono ai requisiti fissati dalla legge, il capo del laboratorio trasmetterà denuncia al medico provinciale, unendovi il verbale di prelevamento e il certificato di analisi. Contemporaneamente, entro il termine perentorio di 20 giorni dal prelevamento dei campioni, a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, comunicherà all'esercente presso cui è stato fatto il prelievo stesso il risultato dell'analisi. Entro lo stesso termine perentorio, analoga comunicazione sarà fatta al produttore, nel caso che il prelievo riguardi campioni in confezioni originali o la merce sia stata consegnata con distinta resa obbligatoria dall'articolo 24.

Entro 15 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, gli interessati potranno presentare al medico provinciale istanza di revisione; in carta da bollo, unendovi la ricevuta del versamento effettuato presso la Tesoreria provinciale della somma che sarà indicata nel regolamento per ogni singola voce.

Le analisi di revisione saranno eseguite presso l'Istituto superiore di sanità entro il termine di 90 giorni dalla data di presentazione della domanda di revisione.

Per la comunicazione agli interessati si provvederà nei modi e nei termini previsti dal secondo comma del presente articolo.

In caso di mancata presentazione nei termini dell'istanza di revisione o nel caso che l'analisi di revisione confermi quella di prima istanza, il medico provinciale trasmetterà, entro il termine di 15 giorni dall'una o dall'altra scadenza, le denunce al medico provinciale del luogo ove ha sede la ditta per i provvedimenti di cui al successivo articolo 44.

Il medico provinciale, qualora si tratti di delitti previsti dal Capo II e dal Capo III del Titolo VI del Libro I del Codice penale, trasmetterà immediatamente le denunce all'autorità giudiziaria.

In tal caso l'istanza di analisi revisionale dovrà essere presentata direttamente all'autorità giudiziaria competente, la quale provvederà alternativamente a disporre la revisione nelle forme indicate dai commi precedenti o ad ordinare perizie ai sensi degli articoli 314, 319 e 398 del Codice di procedura penale.

Le spese relative all'analisi di revisione sono a carico del richiedente, tanto nel caso di condanna, quanto nei casi di definizione in via amministrativa o di condono.

Per l'esecuzione dell'analisi di revisione si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni dell'art. 2 della L. 27 febbraio 1958, n. 190.

43. La vigilanza per l'applicazione delle norme della presente legge, nonché di quelle che verranno stabilite con il regolamento e con i provvedimenti dell'autorità amministrativa previsti dalla legge medesima è affidata al Ministero della sanità ed al Ministero dell'agricoltura e delle foreste.

A tale fine le autorità preposte alla vigilanza possono procedere in qualunque momento

ad ispezione e prelievo di campioni nei locali di produzione, di deposito e di vendita, nonché sugli scali e sui mezzi di trasporto. Esse possono altresì, procedere al sequestro delle merci. Il medico provinciale, ove dagli accertamenti eseguiti risulti necessario per la tutela della pubblica salute, può ordinare la distruzione delle merci sequestrate.

Le persone incaricate del servizio di vigilanza sono ufficiali o agenti di polizia giudiziaria e possono, in ogni caso, richiedere, ove occorre, l'assistenza della forza pubblica.

TITOLO VIII

Vigilanza e sanzioni

44. Salvo che il fatto costituisca più grave reato:

a) la violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2, 3, 5, 10, 12 (secondo comma), 18, 27, 34, 36 (secondo comma) è punita con la sanzione amministrativa sino a lire 6.000.000;

b) la violazione delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 9 (ultimi commi), 16, 17, 20 (secondo, terzo e quarto comma), 21, 22 (ultimo comma), 24 (secondo e terzo comma), 26, 33 (ultimo comma) è punita con la sanzione amministrativa sino a lire 600.000;

c) la violazione delle norme della presente legge diverse da quelle indicate nelle precedenti lettere a) e b) e del regolamento per l'esecuzione della presente legge nonché dei provvedimenti amministrativi previsti dalla legge medesima è punita con la sanzione amministrativa sino a lire 3.000.000.

In ogni caso il contravventore è tenuto al pagamento della tassa di analisi. Al personale preposto al servizio di vigilanza competono i diritti previsti dalla legge 5 aprile 1961, n. 322.

Ai sensi dell'articolo 15 del Codice penale, le disposizioni della presente legge sono speciali rispetto a quelle contenute nelle leggi 30 aprile 1962, n. 283 e 26 febbraio 1963, n. 411.

45. Fuori dei casi previsti dal settimo comma dell'articolo 42, il medico provinciale del luogo ove ha sede l'impresa a carico della quale si procede, invita il legale rappresentante della stessa a definire il contesto in via amministrativa.

Il medico provinciale stabilisce la somma da versarsi da parte del trasgressore, a norma delle disposizioni contenute nel precedente articolo 44, ed applicando la diminuzione di due terzi rispetto alle pene massime ivi indicate.

Qualora il trasgressore non provveda al versamento, da effettuarsi presso la Tesoreria provinciale nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'invito, il medico provinciale trasmette gli atti all'autorità giudiziaria competente per territorio.

46. Nel caso di condanna irrevocabile per i reati previsti dal precedente articolo 44, l'autorità giudiziaria trasmette copia della sentenza con l'annotazione del passaggio in giudicato al medico provinciale del luogo ove ha sede l'impresa.

Nei casi di particolare gravità, per le infrazioni previste dal settimo comma dell'articolo 42 il medico provinciale può disporre il ritiro della licenza di esercizio a carico del trasgressore.

L'imprenditore, al quale sia stata ritirata la licenza di esercizio a norma del presente articolo, non può ottenere il rilascio di nuova licenza per la medesima attività prima che sia decorso un anno dalla data del provvedimento di ritiro.

Il medico provinciale del luogo ove ha sede l'impresa può disporre, altresì, la sospensione della licenza fino a sei mesi, quando il trasgressore abbia riportato, per infrazioni nello spazio di due anni, almeno quattro condanne irrevocabili per contravvenzioni punibili con

l'ammenda fino a lire 1.000.000 o due condanne irrevocabili per contravvenzioni punibili con l'ammenda fino a lire 2.000.000 o tre condanne irrevocabili, di cui due per contravvenzioni punibili con l'ammenda fino a lire 1.000.000 e una per contravvenzione punibile con l'ammenda fino a lire 2.000.000.

Alla condanna irrevocabile, ai soli effetti del comma precedente, è equiparata la definizione in via amministrativa.

Le disposizioni contenute nel presente articolo derogano a quelle di cui all'articolo 35 del Codice penale.

Il provvedimento del medico provinciale è vincolante per le autorità designate dalla legge alla concessione delle licenze.

47. Nei casi previsti dal settimo comma dell'articolo 42, il medico provinciale può ordinare la chiusura dell'esercizio fino alla definizione del procedimento penale.

Il provvedimento di chiusura può essere revocato in ogni tempo, allorché il titolare dell'impresa offra adeguata garanzia di avere eliminato le cause e le ragioni in base alle quali era stata disposta la chiusura.

Contro il provvedimento del medico provinciale è ammesso ricorso al Ministro per la sanità nel termine di giorni trenta dalla notifica.

Il provvedimento di chiusura previsto dal presente articolo non preclude l'esercizio del potere conferito al medico provinciale dal precedente articolo 46.

Tuttavia, in questo caso, il periodo di chiusura preventivo sarà computato ai fini del decorso dei termini massimi previsti dallo stesso articolo 46.

48. Eccettuate le contravvenzioni punite con l'ammenda fino a lire 200.000, in tutti gli altri casi il giudice, nel pronunciare la condanna, dispone la pubblicazione della sentenza.

49. Le sanzioni previste dalla presente legge non si applicano al commerciante che vende, detiene per vendere o comunque distribuisce per il consumo prodotti in confezioni originali, qualora la non corrispondenza alle previsioni della legge stessa riguardi i requisiti intrinseci o la composizione dei prodotti o le condizioni interne dei recipienti e sempre che il commerciante non sia a conoscenza della violazione e la confezione originale non presenti segni di alterazione.

TITOLO IX

Disposizioni transitorie e finali

50. È consentita la produzione di sfarinati, pane e paste alimentari aventi requisiti diversi da quelli prescritti dalle norme della presente legge, del regolamento di esecuzione e dei provvedimenti dell'autorità amministrativa previsti dalla legge medesima, purché si tratti di prodotti destinati all'esportazione e non nocivi alla salute umana, previa autorizzazione da concedersi con le modalità che verranno fissate dal regolamento.

È vietata l'importazione di sfarinati, pane e paste alimentari aventi requisiti diversi da quelli prescritti dalle norme della presente legge, del regolamento di esecuzione e dei provvedimenti dell'autorità amministrativa previsti dalla legge medesima.

51. Sino al 31 dicembre 1967 è consentita la produzione di pasta comune confezionata con semolato miscelato con farine o granito di grano tenero, avente le caratteristiche seguenti:

TIPO E DENOMINAZIONE	Umidità massima per cento	Su cento parti di sostanza secca					Acidità espressa in gradi massima [*]
		Ceneri		Cellulosa		Sostanze azotate azoto x 5,70 minimo	
		min	max	min	max		
Pasta comune	12,50	0,86	1	-	0,80	11	5

[*] Il grado di acidità è espresso dal numero di centimetri cubici di soluzione alcalina normale occorrente per neutralizzare grammi 100 di sostanza secca.

La vendita di detto tipo di pasta è consentita sino al 30 giugno 1968.

52. La presente legge, salvo quanto previsto ai successivi commi, entra in vigore il primo giorno del terzo mese successivo a quello della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Il termine per lo smaltimento delle paste alimentari prodotte secondo le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, è fissato in sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge medesima.

Le disposizioni dell'articolo 35 diventano obbligatorie al compimento di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

53. Con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per l'agricoltura e foreste, di concerto con i Ministri per la sanità e per l'industria, per il commercio e per l'artigianato, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, saranno emanate le norme regolamentari occorrenti per l'esecuzione della presente legge, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge medesima.

54. Sono abrogate le leggi 17 marzo 1932, n. 368; 22 giugno 1933, n. 874; 2 agosto 1948, n. 1036; il decreto dell'Alto Commissario per l'alimentazione del 10 ottobre 1949, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 12 ottobre 1949; il decreto dell'Alto Commissario per la alimentazione del 18 novembre 1953, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 271 del 25 novembre 1953, e ogni altra disposizione incompatibile con la presente legge.

ALLEGATO AA

L. 8 AGOSTO 1985, n. 443. LEGGE-QUADRO PER L'ARTIGIANATO.

2. *Imprenditore artigiano.*

È imprenditore artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo.

Sono escluse limitazioni alla libertà di accesso del singolo imprenditore all'attività artigiana e di esercizio della sua professione.

Sono fatte salve le norme previste dalle specifiche leggi statali.

L'imprenditore artigiano, nell'esercizio di particolari attività che richiedono una peculiare preparazione ed implicano responsabilità a tutela e garanzia degli utenti, deve essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi statali. 3. Definizione di impresa artigiana.

È artigiana l'impresa che, esercitata dall'imprenditore artigiano nei limiti dimensionali di cui alla presente legge, abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa.

È artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali di cui alla presente legge e con gli scopi di cui al precedente comma, è costituita ed esercitata in forma di società, anche cooperativa, escluse le società a responsabilità limitata e per azioni ed in accomandita per azioni, a condizione che la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale.

È altresì artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali di cui alla presente legge e con gli scopi di cui al primo comma:

a) è costituita ed esercitata in forma di società a responsabilità limitata con unico socio sempreché il socio unico sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di altra società a responsabilità limitata o socio di una società in accomandita semplice;

b) è costituita ed esercitata in forma di società in accomandita semplice, sempreché ciascun socio accomandatario sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di una società a responsabilità limitata o socio di altra società in accomandita semplice.

In caso di trasferimento per atto tra vivi della titolarità delle società di cui al terzo comma, l'impresa mantiene la qualifica di artigiana purché i soggetti subentranti siano in possesso dei requisiti di cui al medesimo terzo comma.

4. *Limiti dimensionali.*

L'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;

d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:

1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;

2) non sono computati i lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;

3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;

4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;

5) non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali;

6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

5. Albo delle imprese artigiane.

È istituito l'albo provinciale delle imprese artigiane, al quale sono tenute ad iscriversi tutte le imprese aventi i requisiti di cui agli articoli 2, 3 e 4 secondo le formalità previste per il registro delle ditte dagli articoli 47 e seguenti del regio decreto 20 settembre 1934, n. 2011.

La domanda di iscrizione al predetto albo e le successive denunce di modifica e di cessazione esimono dagli obblighi di cui ai citati articoli del regio decreto 20 settembre 1934, n. 2011 (4), e sono annotate nel registro delle ditte entro quindici giorni dalla presentazione.

In caso di invalidità, di morte o d'intervenuta sentenza che dichiari l'interdizione o l'inabilitazione dell'imprenditore artigiano, la relativa impresa può conservare, su richiesta, l'iscrizione all'albo di cui al primo comma, anche in mancanza di uno dei requisiti previsti all'articolo 2, per un periodo massimo di cinque anni o fino al compimento della maggiore età dei figli minorenni, sempre che l'esercizio dell'impresa venga assunto dal coniuge, dai figli maggiorenni o minori emancipati o dal tutore dei figli minorenni dell'imprenditore invalido, deceduto, interdetto o inabilitato.

L'iscrizione all'albo è costitutiva e condizione per la concessione delle agevolazioni a favore delle imprese artigiane.

Le imprese artigiane, che abbiano superato, fino ad un massimo del 20 per cento e per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno, i limiti di cui al primo comma dell'articolo 4, mantengono l'iscrizione all'albo di cui al primo comma del presente articolo.

Per la vendita nei locali di produzione, o ad essi contigui, dei beni di produzione propria, ovvero per la fornitura al committente di quanto strettamente occorrente all'esecuzione dell'opera o alla prestazione del servizio commessi, non si applicano alle imprese artigiane iscritte all'albo di cui al primo comma le disposizioni relative all'iscrizione al registro degli esercenti il commercio o all'autorizzazione amministrativa di cui alla legge 11 giugno 1971, n. 426 (5), fatte salve quelle previste dalle specifiche normative statali.

Nessuna impresa può adottare, quale ditta o insegna o marchio, una denominazione in cui ricorrano riferimenti all'artigianato, se essa non è iscritta all'albo di cui al primo comma; lo stesso divieto vale per i consorzi e le società consortili fra imprese che non siano iscritti nella separata sezione di detto albo.

Ai trasgressori delle disposizioni di cui al presente articolo è inflitta dall'autorità regionale competente la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino a lire cinque milioni, con il rispetto delle procedure di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

D.LGS. 31 MARZO 1998, n. 114.

**RIFORMA DELLA DISCIPLINA RELATIVA AL SETTORE DEL COMMERCIO,
A NORMA DELL'ARTICOLO 4, COMMA 4, DELLA L. 15 MARZO 1997, n. 59.**

7. Esercizi di vicinato.

1. L'apertura, il trasferimento di sede e l'ampliamento della superficie fino ai limiti di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), di un esercizio di vicinato sono soggetti a previa comunicazione al comune competente per territorio e possono essere effettuati decorsi trenta giorni dal ricevimento della comunicazione.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1 il soggetto interessato dichiara:

- a) di essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 5;
- b) di avere rispettato i regolamenti locali di polizia urbana, annonaria e igienico-sanitaria, i regolamenti edilizi e le norme urbanistiche nonché quelle relative alle destinazioni d'uso;
- c) il settore o i settori merceologici, l'ubicazione e la superficie di vendita dell'esercizio;
- d) l'esito della eventuale valutazione in caso di applicazione della disposizione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

3. Fermi restando i requisiti igienico-sanitari, negli esercizi di vicinato autorizzati alla vendita dei prodotti di cui all'articolo 4 della legge 25 marzo 1997, n. 77, è consentito il consumo immediato dei medesimi a condizione che siano esclusi il servizio di somministrazione e le attrezzature ad esso direttamente finalizzati.

TITOLO IV

Orari di vendita

11. Orario di apertura e di chiusura.

1. Gli orari di apertura e di chiusura al pubblico degli esercizi di vendita al dettaglio sono rimessi alla libera determinazione degli esercenti nel rispetto delle disposizioni del presente articolo e dei criteri emanati dai comuni, sentite le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, in esecuzione di quanto disposto dall'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

2. Fatto salvo quanto disposto al comma 4, gli esercizi commerciali di vendita al dettaglio possono restare aperti al pubblico in tutti i giorni della settimana dalle ore sette alle ore ventidue. Nel rispetto di tali limiti l'esercente può liberamente determinare l'orario di apertura e di chiusura del proprio esercizio non superando comunque il limite delle tredici ore giornaliere.

3. L'esercente è tenuto a rendere noto al pubblico l'orario di effettiva apertura e chiusura del proprio esercizio mediante cartelli o altri mezzi idonei di informazione.

4. Gli esercizi di vendita al dettaglio osservano la chiusura domenicale e festiva dell'esercizio e, nei casi stabiliti dai comuni, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, la mezza giornata di chiusura infrasettimanale.

5. Il comune, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono comunque quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori otto domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell'anno.

Riportata alla voce Comuni e province.

12. Comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte.

1. Nei comuni ad economia prevalentemente turistica, nelle città d'arte o nelle zone del territorio dei medesimi, gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e di chiusura e possono derogare dall'obbligo di cui all'articolo 11, comma 4.

2. Al fine di assicurare all'utenza, soprattutto nei periodi di maggiore afflusso turistico, idonei livelli di servizio e di informazione, le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, possono definire accordi da sottoporre al sindaco per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

3. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche su proposta dei comuni interessati e sentite le organizzazioni dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, le regioni individuano i comuni ad economia prevalentemente turistica, le città d'arte o le zone del territorio dei medesimi e i periodi di maggiore afflusso turistico nei quali gli esercenti possono esercitare la facoltà di cui al comma 1.

13. Disposizioni speciali.

1. Le disposizioni del presente titolo non si applicano alle seguenti tipologie di attività: le rivendite di generi di monopolio; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; alle rivendite di giornali; le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita previste dal presente comma siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, e le sale cinematografiche.

2. Gli esercizi del settore alimentare devono garantire l'apertura al pubblico in caso di più di due festività consecutive. Il sindaco definisce le modalità per adempiere all'obbligo di cui al presente comma.

3. I comuni possono autorizzare, in base alle esigenze dell'utenza e alle peculiari caratteristiche del territorio, l'esercizio dell'attività di vendita in orario notturno esclusivamente per un limitato numero di esercizi di vicinato.

21. Commercio elettronico.

1. Il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato promuove l'introduzione e l'uso del commercio elettronico con azioni volte a:

- a) sostenere una crescita equilibrata del mercato elettronico;
- b) tutelare gli interessi dei consumatori;
- c) promuovere lo sviluppo di campagne di informazione ed apprendimento per operatori del settore ed operatori del servizio;
- d) predisporre azioni specifiche finalizzate a migliorare la competitività globale delle imprese, con particolare riferimento alle piccole e alle medie, attraverso l'utilizzo del commercio elettronico;
- e) favorire l'uso di strumenti e tecniche di gestione di qualità volte a garantire l'affidabilità degli operatori e ad accrescere la fiducia del consumatore;
- f) garantire la partecipazione italiana al processo di cooperazione e negoziazione europea ed internazionale per lo sviluppo del commercio elettronico.

2. Per le azioni di cui al comma 1 il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato può stipulare convenzioni e accordi di programma con soggetti pubblici o privati interessati, nonché con associazioni rappresentative delle imprese e dei consumatori.

L. 3 AGOSTO 1999, n. 265.
**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AUTONOMIA E ORDINAMENTO
DEGLI ENTI LOCALI, NONCHÉ MODIFICHE
ALLA L. 8 GIUGNO 1990, n. 142**

Art.11

13. È abrogata la legge 13 luglio 1966, n. 611. All'attività di panificazione autorizzata ai sensi della legge 31 luglio 1956, n. 1002, si applicano gli articoli 11, comma 4, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

ALLEGATO AD

D.LGS. 27 GENNAIO 1992, n. 109.

ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 89/395/CEE E 89/396/CEE CONCERNENTI L'ETICHETTATURA, LA PRESENTAZIONE E LA PUBBLICITÀ DEI PRODOTTI ALIMENTARI.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'art. 45 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, recante delega al Governo per l'attuazione delle direttive 89/395/CEE e 89/396/CEE del Consiglio del 14 giugno 1989, concernenti la etichettatura, la presentazione e la pubblicità dei prodotti alimentari destinati al consumatore finale, nonché le diciture o marche che consentono di identificare la partita alla quale appartiene una derrata alimentare;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 dicembre 1991;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 27 gennaio 1992;

Sulla proposta del Ministro per il coordinamento delle politiche comunitarie, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, dell'agricoltura e delle foreste, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità;

Emana il seguente decreto legislativo:

Capo I - Disposizioni generali

1. Campo di applicazione.

1. L'etichettatura dei prodotti alimentari, nonché la loro presentazione e la relativa pubblicità sono disciplinate dal presente decreto.

2. Si intende per:

a) etichettatura l'insieme delle menzioni, delle indicazioni, dei marchi di fabbrica o di commercio, delle immagini o dei simboli che si riferiscono al prodotto alimentare e che figurano direttamente sull'imballaggio o su un'etichetta appostavi o sul dispositivo di chiusura o su cartelli, anelli o fascette legati al prodotto medesimo, o, in mancanza, in conformità a quanto stabilito negli articoli 14, 16 e 17, sui documenti di accompagnamento del prodotto alimentare;

b) prodotto alimentare confezionato l'unità di vendita destinata ad essere presentata come tale al consumatore ed alle collettività, costituita da un prodotto alimentare e dall'imballaggio in cui è stato immesso prima di essere posto in vendita, avvolta interamente o in parte da tale imballaggio ma comunque in modo che il contenuto non possa essere modificato senza che la confezione sia aperta o alterata;

c) presentazione dei prodotti alimentari:

- 1) la forma o l'aspetto conferito ai prodotti alimentari o alla loro confezione;
- 2) il materiale utilizzato per il loro confezionamento;

- 3) il modo in cui sono disposti sui banchi di vendita;
- 4) l'ambiente nel quale sono esposti;
- d) prodotto alimentare preincartato l'unità di vendita costituita da un prodotto alimentare e dall'involucro nel quale è stato posto o avvolto negli esercizi di vendita;
- e) consumatore il consumatore finale nonché i ristoranti, gli ospedali, le mense ed altre collettività analoghe, denominate in seguito "collettività".

3. Non sono considerati preconfezionati i prodotti alimentari non avvolti da alcun involucro nonché quelli di grossa pezzatura anche se posti in involucro protettivo, generalmente venduti previo frazionamento; le fascette e le legature, anche se piombate, non sono considerate involucro o imballaggio.

2. Pubblicità.

1. L'etichettatura, la presentazione e la pubblicità dei prodotti alimentari non devono indurre in errore l'acquirente sulle caratteristiche del prodotto e precisamente sulla natura, sulla identità, sulla qualità, sulla composizione, sulla quantità, sulla durabilità, sul luogo di origine o di provenienza, sul modo di ottenimento o di fabbricazione del prodotto stesso.

2. L'etichettatura, la presentazione e la pubblicità dei prodotti alimentari, fatte salve le disposizioni applicabili alle acque minerali naturali ed ai prodotti destinati ad una alimentazione particolare, non devono essere tali da indurre ad attribuire al prodotto proprietà atte a prevenire, curare o guarire malattie umane, né accennare a proprietà che esso non possiede; fatto salvo quanto previsto dalle norme in materia di etichettatura nutrizionale, esse non devono inoltre evidenziare caratteristiche particolari quando i prodotti analoghi possiedono le stesse caratteristiche.

3. Elenco delle indicazioni dei prodotti preconfezionati.

1. Salvo quanto disposto dagli articoli successivi, i prodotti alimentari preconfezionati destinati al consumatore devono riportare le seguenti indicazioni:

- a) la denominazione di vendita;
- b) l'elenco degli ingredienti;
- c) la quantità netta o, nel caso di prodotti preconfezionati in quantità unitarie costanti, la quantità nominale;
- d) il termine minimo di conservazione o, nel caso di prodotti molto deperibili dal punto di vista microbiologico, la data di scadenza;
- e) il nome o la ragione sociale o il marchio depositato e la sede o del fabbricante o del confezionatore o di un venditore stabilito nella Comunità economica europea;
- f) la sede dello stabilimento di produzione o di confezionamento;
- g) il titolo alcolometrico volumico effettivo per le bevande aventi un contenuto alcolico superiore a l, 2% in volume;
- h) una dicitura che consenta di identificare il lotto di appartenenza del prodotto;
- i) le modalità di conservazione e di utilizzazione qualora sia necessaria l'adozione di particolari accorgimenti in funzione della natura del prodotto;
- l) le istruzioni per l'uso, ove necessario;
- m) il luogo di origine o di provenienza, nel caso in cui l'omissione possa indurre in errore l'acquirente circa l'origine o la provenienza del prodotto;
- m-bis) la quantità di taluni ingredienti o categorie di ingredienti come previsto dall'articolo 8.

2. Le indicazioni di cui al comma 1 devono essere riportate in lingua italiana; è consentito riportarle anche in più lingue. Nel caso di menzioni che non abbiano corrispondenti termini italiani, è consentito riportare le menzioni originarie.

3. Salvo quanto prescritto da norme specifiche, le indicazioni di cui al comma 1 devono figurare sulle confezioni o sulle etichette dei prodotti alimentari nel momento in cui questi sono posti in vendita al consumatore.

4. Il presente decreto non pregiudica l'applicazione delle norme metrologiche, fiscali e ambientali che impongono ulteriori obblighi di etichettatura.

5. Per sede si intende la località ove è ubicata l'azienda o lo stabilimento.

4. Denominazione di vendita.

1. La denominazione di vendita di un prodotto alimentare è la denominazione prevista per tale prodotto dalle disposizioni della Comunità europea ad esso applicabili. In mancanza di dette disposizioni la denominazione di vendita è la denominazione prevista dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative dell'ordinamento italiano, che disciplinano il prodotto stesso.

1-bis. In assenza delle disposizioni di cui al comma 1, la denominazione di vendita è costituita dal nome consacrato da usi e consuetudini o da una descrizione del prodotto alimentare e, se necessario da informazioni sulla sua utilizzazione, in modo da consentire all'acquirente di conoscere l'effettiva natura e di distinguerlo dai prodotti con i quali potrebbe essere confuso.

1-ter. È ugualmente consentito l'uso della denominazione di vendita sotto la quale il prodotto è legalmente fabbricato e commercializzato nello Stato membro di origine. Tuttavia, qualora questa non sia tale da consentire al consumatore di conoscere l'effettiva natura del prodotto e di distinguerlo dai prodotti con i quali esso potrebbe essere confuso, la denominazione di vendita deve essere accompagnata da specifiche informazioni descrittive sulla sua natura e utilizzazione.

1-quater. La denominazione di vendita dello Stato membro di produzione non può essere usata, quando il prodotto che essa designa, dal punto di vista della composizione o della fabbricazione, si discosta in maniera sostanziale dal prodotto conosciuto sul mercato nazionale con tale denominazione.

1-quinquies. Nella ipotesi di cui al comma 1-quater, il produttore, il suo mandatario o il soggetto responsabile dell'immissione sul mercato del prodotto, trasmette al Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato la documentazione tecnica ai fini dell'autorizzazione all'uso di una diversa denominazione da concedersi di concerto con i Ministeri della sanità e delle politiche agricole, entro sessanta giorni dalla presentazione della domanda. Con lo stesso provvedimento possono essere stabilite eventuali specifiche merceologiche, nonché indicazioni di utilizzazione.

2. La denominazione di vendita non può essere sostituita da marchi di fabbrica o di commercio ovvero da denominazioni di fantasia.

3. La denominazione di vendita comporta una indicazione relativa allo stato fisico in cui si trova il prodotto alimentare o al trattamento specifico da esso subito (ad esempio: in polvere, concentrato, liofilizzato, surgelato, affumicato) se l'omissione di tale indicazione può creare confusione nell'acquirente.

4. La menzione del trattamento mediante radiazioni ionizzanti è in ogni caso obbligatoria e deve essere realizzata con la dicitura "irradiato" ovvero "trattato con radiazioni ionizzanti".

5. La conservazione dei prodotti dolciari alle basse temperature, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di conservazione degli alimenti, non costituisce trattamento ai sensi del comma 3.

5. Ingredienti.

1. Per ingrediente si intende qualsiasi sostanza, compresi gli additivi, utilizzata nella fabbricazione o nella preparazione di un prodotto alimentare, ancora presente nel prodotto finito, anche se in forma modificata.

2. Gli ingredienti devono essere designati con il loro nome specifico; tuttavia:

a) gli ingredienti, che appartengono ad una delle categorie elencate nell'allegato I e che rientrano nella composizione di un altro prodotto alimentare, possono essere designati con il solo nome di tale categoria;

b) gli ingredienti, che appartengono ad una delle categorie elencate nell'allegato II devono essere designati con il nome della loro categoria seguito dal loro nome specifico o dal relativo numero CEE. Qualora un ingrediente appartenga a più categorie, deve essere indicata la categoria corrispondente alla funzione principale che esso svolge nel prodotto finito;

b-bis) la designazione "amido(i)" che figura nell'allegato I, ovvero quella "amidi modificati" di cui all'allegato II, deve essere completata dall'indicazione della sua origine vegetale specifica, qualora l'amido possa contenere glutine.

3. L'elenco degli ingredienti è costituito dalla enumerazione di tutti gli ingredienti del prodotto alimentare, in ordine di peso decrescente al momento della loro utilizzazione; esso deve essere preceduto da una dicitura appropriata contenente la parola "ingrediente".

4. L'acqua aggiunta e gli altri ingredienti volatili sono indicati nell'elenco in funzione del loro peso nel prodotto finito. L'acqua aggiunta può non essere menzionata ove non superi, in peso, il 5 per cento del prodotto finito.

5. La quantità di acqua aggiunta come ingrediente in un prodotto alimentare è determinata sottraendo dalla quantità totale del prodotto finito la quantità degli altri ingredienti adoperati al momento della loro utilizzazione.

6. Nel caso di ingredienti utilizzati in forma concentrata o disidratata e ricostituiti al momento della fabbricazione, l'indicazione può avvenire nell'elenco in base al loro peso prima della concentrazione o della disidratazione con la denominazione originaria.

7. Nel caso di prodotti concentrati o disidratati, da consumarsi dopo essere stati ricostituiti, gli ingredienti possono essere elencati secondo l'ordine delle proporzioni del prodotto ricostituito, purché la loro elencazione sia accompagnata da una indicazione del tipo "ingredienti del prodotto ricostituito" ovvero "ingredienti del prodotto pronto per il consumo".

8. Nel caso di miscuglio di frutta o di ortaggi in cui nessun tipo di frutta o di ortaggi abbia una predominanza di peso rilevante, gli ingredienti possono essere elencati in altro ordine, purché la loro elencazione sia accompagnata da una dicitura del tipo "in proporzione variabile".

9. Nel caso di miscuglio di spezie o di piante aromatiche in cui nessuna delle componenti abbia una predominanza di peso rilevante, gli ingredienti possono essere elencati in un altro ordine, purché la loro elencazione sia accompagnata da una dicitura del tipo "in proporzione variabile".

10. Le carni, utilizzate nella preparazione dei prodotti a base di carne, devono essere indicate con il nome della specie animale.

11. Un ingrediente composto può figurare nell'elenco degli ingredienti con la propria denominazione prevista da norme specifiche o consacrata dall'uso in funzione del peso globale, purché sia immediatamente seguito dalla enumerazione dei propri componenti.

12. La enumerazione di cui al comma 11 non è obbligatoria:

a) se l'ingrediente composto rappresenta meno del 25% del prodotto finito;

b) se l'ingrediente composto è un prodotto per il quale l'elenco degli ingredienti non è prescritto;

c) quando si tratta di ingredienti i quali, durante il processo di fabbricazione, siano stati temporaneamente tolti da un ingrediente composto per esservi immessi di nuovo in un quantitativo non superiore al tenore iniziale.

13. La menzione del trattamento di cui all'art. 4, comma 3, non è obbligatoria, salvo nel caso sia espressamente prescritta da norme specifiche; l'ingrediente sottoposto a radiazioni ionizzanti, tuttavia, deve essere sempre accompagnato dall'indicazione del trattamento.

6. Designazione degli aromi.

1. Gli aromi sono designati con il termine di "aromi" oppure con una indicazione più specifica oppure con una descrizione dell'aroma.

2. Il termine "naturale" o qualsiasi altra espressione avente un significato sensibilmente equivalente può essere utilizzato soltanto per gli aromi la cui parte aromatizzante contenga esclusivamente sostanze aromatizzanti naturali e/o preparati aromatizzanti.

3. Se la indicazione dell'aroma contiene un riferimento alla natura o all'origine vegetale o animale delle sostanze utilizzate, il termine "naturale" o qualsiasi altra espressione avente un significato equivalente può essere utilizzato soltanto se la parte aromatizzante è stata isolata mediante opportuni processi fisici o enzimatici o microbiologici oppure con processi tradizionali di preparazione di prodotti alimentari unicamente o pressoché unicamente a partire dal prodotto alimentare o dalla sorgente di aromi considerata.

7. Esenzioni dall'indicazione degli ingredienti.

1. Non sono considerati ingredienti:

a) i costituenti di un ingrediente che, durante il procedimento di lavorazione, siano stati temporaneamente tolti per esservi immessi successivamente in quantità non superiore al tenore iniziale;

b) gli additivi, la cui presenza nel prodotto alimentare è dovuta unicamente al fatto che erano contenuti in uno o più ingredienti di detto prodotto, purché essi non svolgano più alcuna funzione nel prodotto finito, secondo quanto stabilito dai decreti ministeriali adottati ai sensi degli articoli 5, lettera g), e 22 della legge 30 aprile 1962, n. 283;

c) i coadiuvanti tecnologici; per coadiuvante tecnologico si intende una sostanza che non viene consumata come ingrediente alimentare in sé, che è volontariamente utilizzata nella trasformazione di materie prime, prodotti alimentari o loro ingredienti, per rispettare un determinato obiettivo tecnologico in fase di lavorazione o trasformazione e che può dar luogo alla presenza, non intenzionale ma tecnicamente inevitabile, di residui di tale sostanza o di suoi derivati nel prodotto finito, a condizione che questi residui non costituiscano un rischio per la salute e non abbiano effetti tecnologici sul prodotto finito;

d) le sostanze utilizzate, nelle dosi strettamente necessarie, come solventi o supporti per gli additivi e per gli aromi e le sostanze il cui uso è prescritto come rivelatore.

2. L'indicazione degli ingredienti non è richiesta:

a) nei prodotti costituiti da un solo ingrediente, salvo quanto disposto da norme specifiche, a condizione che la denominazione di vendita sia identica al nome dell'ingrediente ovvero consenta di conoscere la effettiva natura dell'ingrediente;

b) negli ortofrutticoli freschi, comprese le patate, che non siano stati sbucciati, tagliati, o che non abbiano subito trattamenti;

c) nel latte e nelle creme di latte fermentati, nei formaggi, nel burro, purché non siano stati aggiunti ingredienti diversi dai costituenti propri del latte, dal sale o dagli enzimi e colture di microrganismi necessari alla loro fabbricazione; in ogni caso l'indicazione del sale è richiesta per i formaggi freschi, per i formaggi fusi e per il burro;

d) nelle acque gassate che riportano la menzione di tale caratteristica nella denominazione di vendita;

e) nelle acqueviti e nei distillati, nei mosti e nei vini, nei vini spumanti, nei vini frizzanti, nei vini liquorosi e nelle birre con contenuto alcolico superiore a 1,2% in volume;

f) negli aceti di fermentazione, provenienti esclusivamente da un solo prodotto di base e purché non siano stati aggiunti altri ingredienti.

3. L'indicazione dell'acqua non è richiesta:

a) se l'acqua è utilizzata nel processo di fabbricazione unicamente per consentire la ricostituzione nel suo stato originale di un ingrediente utilizzato in forma concentrata o disidratata;

b) nel caso di liquido di copertura che non viene normalmente consumato;

c) per l'aceto, quando è indicato il contenuto acetico e per l'alcole e le bevande alcoliche quando è indicato il contenuto alcolico.

4. Fatti salvi i casi indicati al comma 1, lettere b) e c), quanto previsto dalla lettera a) del comma 12 dell'art. 5 non si applica agli additivi.

8. Ingrediente caratterizzante evidenziato.

1. L'indicazione della quantità di un ingrediente o di una categoria di ingredienti, usata nella fabbricazione o nella preparazione di un prodotto alimentare, è obbligatoria, se ricorre almeno uno dei seguenti casi:

a) qualora l'ingrediente o la categoria di ingredienti in questione figurino nella denominazione di vendita o sia generalmente associato dal consumatore alla denominazione di vendita;

b) qualora l'ingrediente o la categoria di ingredienti sia messo in rilievo nell'etichettatura con parole, immagini o rappresentazione grafica;

c) qualora l'ingrediente o la categoria di ingredienti sia essenziale per caratterizzare un prodotto alimentare e distinguerlo dai prodotti con i quali potrebbe essere confuso per la sua denominazione o il suo aspetto.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano:

a) a un ingrediente o a una categoria di ingredienti:

1) la cui quantità netta sgocciolata è indicata ai sensi dell'articolo 9, comma 7;

2) la cui quantità deve già figurare nell'etichettatura ai sensi delle disposizioni comunitarie;

3) che è utilizzato in piccole dosi come aromatizzante;

4) che, pur figurando nella denominazione di vendita, non è tale da determinare la scelta del consumatore per il fatto che la variazione di quantità non è essenziale per caratterizzare il prodotto alimentare, né è tale da distinguerlo da altri prodotti simili;

b) quando disposizioni comunitarie stabiliscono con precisione la quantità dell'ingrediente o della categoria di ingredienti, senza l'obbligo dell'indicazione in etichetta;

c) nei casi di cui all'articolo 5, commi 8 e 9;

c-bis) nei casi in cui le indicazioni "edulcorante/i" o "con zucchero/i ed edulcorante" accompagnano la denominazione di vendita, ai sensi dell'allegato 2, sezione II;

c-ter) alle indicazioni relative all'aggiunta di vitamine e di sali minerali, nei casi in cui tali sostanze sono indicate nella etichettatura nutrizionale, ai sensi del decreto legislativo 16 febbraio 1993, n. 77.

3. La quantità indicata, espressa in percentuale, corrisponde alla quantità dell'ingrediente o degli ingredienti al momento della loro utilizzazione nella preparazione del prodotto.

4. L'indicazione di cui al comma 1 deve essere apposta nella denominazione di vendita del prodotto alimentare o in prossimità di essa, oppure nell'elenco degli ingredienti accanto all'ingrediente o alla categoria di ingredienti in questione.

5. Per i prodotti alimentari il cui tenore di acqua diminuisce a seguito di un trattamento termico o altro, la quantità indicata corrisponde alla quantità dell'ingrediente o degli ingredienti al momento della loro utilizzazione nella preparazione del prodotto, rispetto al prodotto finito. Tale quantità è espressa in percentuale.

5-bis. L'indicazione della percentuale è sostituita dall'indicazione del peso dell'ingrediente o degli ingredienti usati per la preparazione di 100 grammi di prodotto finito, quando la quantità dell'ingrediente o la quantità totale di tutti gli ingredienti indicata nell'etichettatura superi il 100 per cento.

5-ter. La quantità degli ingredienti volatili è indicata in funzione del loro peso nel prodotto finito.

5-quater. La quantità degli ingredienti utilizzati in forma concentrata o disidratata e ricostituiti al momento della fabbricazione può essere indicata in funzione del loro peso prima della concentrazione o della disidratazione.

5-quinquies. Nel caso di alimenti concentrati o disidratati cui va aggiunta acqua, la quantità degli ingredienti può essere espressa in funzione del loro peso rispetto al prodotto ricostituito.

5-sexies. Il presente articolo si applica fatte salve le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 febbraio 1993, n. 77, relativo all'etichettatura nutrizionale dei prodotti alimentari.

9. Quantità.

1. La quantità netta di un preimballaggio è la quantità che esso contiene al netto della tara.

2. La quantità nominale di un preimballaggio è quella definita all'art. 2 della legge 25 ottobre 1978, n. 690 e all'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1980, n. 391.

3. La quantità dei prodotti alimentari preconfezionati deve essere espressa in unità di volume per i prodotti liquidi ed in unità di massa per gli altri prodotti, utilizzando per i primi il litro (l o L), il centilitro (cl) o il millilitro (ml) e per gli altri il chilogrammo (kg) o il grammo (g), salvo deroghe stabilite da norme specifiche.

4. Nel caso di imballaggio, costituito da due o più preimballaggi individuali contenenti la stessa quantità dello stesso prodotto, l'indicazione della quantità è fornita menzionando il numero totale dei preimballaggi individuali e la quantità nominale di ciascuno di essi.

5. Le indicazioni di cui al comma 4 non sono obbligatorie quando il numero totale dei preimballaggi individuali può essere visto chiaramente e contato facilmente dall'esterno e la quantità contenuta in ciascun preimballaggio individuale può essere chiaramente vista dall'esterno almeno su uno di essi.

6. Nel caso di imballaggi preconfezionati, costituiti da due o più preimballaggi individuali che non sono considerati unità di vendita, l'indicazione della quantità è fornita menzionando la quantità totale ed il numero totale dei preimballaggi individuali. Tuttavia, per i prodotti da forno, quali fette biscottate, crackers, biscotti, prodotti lievitati monodose, e per i prodotti a base di zucchero è sufficiente l'indicazione della quantità totale.

7. Se un prodotto alimentare solido è presentato immerso in un liquido di governo, deve essere indicata anche la quantità di prodotto sgocciolato; per liquido di governo si intendono i seguenti prodotti, eventualmente mescolati anche quando si presentano congelati o surgelati, purché il liquido sia soltanto accessorio rispetto agli elementi essenziali della preparazione alimentare e non sia, pertanto, decisivo per l'acquisto:

- a) acqua, soluzioni acquose di sale, salamoia;
- b) soluzioni acquose di acidi alimentari, aceto;
- c) soluzioni acquose di zuccheri, soluzioni acquose di altre sostanze o materie edulcoranti;

d) succhi di frutta e di ortaggi nel caso delle conserve di frutta e di ortaggi.

8. L'indicazione della quantità non è obbligatoria:

a) per i prodotti generalmente venduti a pezzo o a collo; qualora contenuti in un imballaggio globale, il numero dei pezzi deve essere chiaramente visto dall'esterno e facilmente contato ovvero indicato sull'imballaggio stesso;

b) per i prodotti dolciari la cui quantità non sia superiore a 30 g;

c) per i prodotti la cui quantità sia inferiore a 5 g o 5 ml, salvo per le spezie e le piante aromatiche.

9. I prodotti soggetti a notevoli cali di massa o di volume devono essere pesati alla presenza dell'acquirente ovvero riportare l'indicazione della quantità netta al momento in cui sono esposti per la vendita al consumatore.

10. La quantità di prodotti alimentari, per i quali sono previste gamme di quantità a volume, può essere espressa utilizzando il solo volume.

10. Termine minimo di conservazione e data di scadenza.

1. Il termine minimo di conservazione è la data fino alla quale il prodotto alimentare conserva le sue proprietà specifiche in adeguate condizioni di conservazione; esso va indicato con la dicitura "da consumarsi preferibilmente entro" quando la data contiene l'indicazione del giorno, o con la dicitura "da consumarsi preferibilmente entro la fine" negli altri casi, seguita dalla data oppure dalla indicazione del punto della confezione in cui essa figura.

2. La data di scadenza è la data entro la quale il prodotto alimentare va consumato; essa va indicata con la dicitura "da consumarsi entro" seguita dalla data oppure dalla indicazione del punto della confezione in cui essa figura.

3. La data si compone dell'indicazione, in chiaro e nell'ordine, del giorno, del mese e dell'anno.

4. La data può essere espressa:

a) con l'indicazione del giorno e del mese per i prodotti alimentari conservabili per meno di tre mesi;

b) con l'indicazione del mese e dell'anno per i prodotti alimentari conservabili per più di tre mesi ma per meno di diciotto mesi;

c) con la sola indicazione dell'anno per i prodotti alimentari conservabili per almeno diciotto mesi.

5. Qualora sia necessario adottare, in funzione della natura del prodotto, particolari accorgimenti per garantire la conservazione del prodotto stesso sino al termine di cui ai commi 1 e 2 ovvero nei casi in cui tali accorgimenti siano espressamente richiesti da norme specifiche, le indicazioni di cui ai commi 1 e 2 sono completate dalla enunciazione delle condizioni di conservazione con particolare riferimento alla temperatura in funzione della quale il periodo di validità è stato determinato.

6. L'indicazione del termine minimo di conservazione e di qualsiasi altra data non è richiesta per:

a) gli ortofrutticoli freschi, comprese le patate, che non siano stati sbucciati o tagliati o che non abbiano subito trattamenti; tale deroga non si applica ai semi germinali e prodotti analoghi quali i germogli di leguminose;

b) i vini, i vini liquorosi, i vini spumanti, i vini frizzanti, i vini aromatizzati e prodotti simili ottenuti da frutti diversi dall'uva nonché delle bevande dei codici NC 2206 00 91, 2206 00 93, 2206 00 99, ottenute da uva o mosto d'uva;

c) le bevande con contenuto di alcole pari o superiore al 10% in volume;

d) le bevande analcoliche, i succhi ed i nettari di frutta, le bevande alcolizzate contenute

in recipienti individuali di capacità superiore a 5 litri destinati alle collettività;

e) i prodotti della panetteria e della pasticceria che, per loro natura, sono normalmente consumati entro le 24 ore successive alla fabbricazione;

f) gli aceti;

g) il sale da cucina;

h) gli zuccheri allo stato solido;

i) i prodotti di confetteria consistenti quasi unicamente in zuccheri, aromi e coloranti quali caramelle e pastigliaggi;

l) le gomme da masticare e prodotti analoghi;

m) i gelati monodose.

7. È vietata la vendita dei prodotti che riportano la data di scadenza a partire dal giorno successivo a quello indicato sulla confezione.

11. Sede dello stabilimento.

1. L'indicazione della sede dello stabilimento di fabbricazione e di confezionamento o di solo confezionamento può essere omessa nel caso di:

a) impresa produttrice o confezionatrice che disponga di un unico stabilimento ubicato allo stesso indirizzo della sede legale o sociale;

b) prodotti provenienti da altri Paesi per la vendita tal quali in Italia;

c) prodotti destinati ad altri Paesi.

2. Nel caso in cui l'impresa disponga di più stabilimenti, è consentito indicare sull'etichetta tutti gli stabilimenti purché quello effettivo venga evidenziato mediante punzonatura o altro segno.

3. Nel caso di impresa che provveda alla distribuzione o alla vendita dei prodotti, sulle cui confezioni non sia indicato il nome o la ragione sociale o il marchio depositato e la sede del fabbricante o del confezionatore, la sede dello stabilimento deve essere completata dall'indirizzo ovvero, in mancanza, da una indicazione che ne agevoli la localizzazione.

12. Titolo alcolometrico.

1. Il titolo alcolometrico volumico effettivo è il numero di parti in volume di alcole puro alla temperatura di 20 °C contenuta in 100 parti in volume del prodotto considerato a quella temperatura.

2. Il titolo alcolometrico volumico è espresso dal simbolo "% vol", preceduto dal numero corrispondente che può comprendere solo un decimale; può essere preceduto dal termine "alcohol" o dalla sua abbreviazione "alc."

3. Al titolo alcolometrico si applicano le seguenti tolleranze in più o in meno, espresse in valori assoluti:

a) 0,5% vol per le birre con contenuto alcolometrico volumico non superiore a 5,5%, nonché per le bevande della NC 2206 00 93 e 2206 00 99 ricavate dall'uva;

b) 1% vol per le birre con contenuto alcolometrico volumico superiore a 5,5%, per i sidri e le altre bevande fermentate ottenute da frutta diversa dall'uva nonché per le bevande della NC 2206 00 91 ricavate dall'uva e le bevande a base di miele fermentato;

c) 1,5% vol per le bevande contenenti frutta o parti di piante in macerazione;

d) 0,3% vol per le bevande diverse da quelle indicate alle lettere a), b) e c).

4. Le tolleranze di cui al comma 3 si applicano senza pregiudizio delle tolleranze derivanti dal metodo di analisi seguito per la determinazione del titolo alcolometrico.

5. Ai mosti, ai vini, ai vini liquorosi, ai vini spumanti ed ai vini frizzanti si applicano le tolleranze stabilite nei regolamenti comunitari.

13. Lotto.

1. Per lotto si intende un insieme di unità di vendita di una derrata alimentare, prodotte, fabbricate o confezionate in circostanze praticamente identiche.

2. I prodotti alimentari non possono essere posti in vendita qualora non riportino l'indicazione del lotto di appartenenza.

3. Il lotto è determinato dal produttore o dal confezionatore del prodotto alimentare o dal **primo venditore stabilito** nella **Comunità economica europea** ed è apposto sotto la propria **responsabilità**; esso **figura in ogni caso** in modo da essere facilmente visibile, chiaramente **leggibile ed indelebile ed è preceduto** dalla lettera "L", salvo nel caso in cui sia riportato in modo da essere distinto dalle altre indicazioni di etichettatura.

4. Per i prodotti alimentari preconfezionati l'indicazione del lotto figura sull'imballaggio preconfezionato o su un'etichetta appostavi.

5. Per i prodotti alimentari non preconfezionati l'indicazione del lotto figura sull'imballaggio o sul recipiente o, in mancanza, sui relativi documenti commerciali di vendita.

6. L'indicazione del lotto non è richiesta:

a) quando il termine minimo di conservazione o la data di scadenza figurano con la menzione almeno del giorno e del mese;

b) per i gelati monodose, venduti tal quali, e sempre che essa figuri sull'imballaggio globale;

c) per i prodotti agricoli che, all'uscita dall'azienda agricola, sono:

1) venduti o consegnati a centri di deposito, di condizionamento o di imballaggio,

2) avviati verso organizzazioni di produttori o

3) raccolti per essere immediatamente integrati in un sistema operativo di preparazione o trasformazione;

d) per i prodotti alimentari preincartati nonché per i prodotti alimentari venduti nei luoghi di produzione o di vendita al consumatore finale non preconfezionati ovvero confezionati su richiesta dell'acquirente ovvero preconfezionati ai fini della loro vendita immediata;

e) per le confezioni ed i recipienti il cui lato più grande abbia una superficie inferiore a 10 cm².

7. Sono considerate indicazioni del lotto eventuali altre date qualora espresse con la menzione del giorno, del mese e dell'anno nonché la menzione di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1980, n. 391, qualora conforme al disposto del comma 1.

8. Ai fini dei controlli sull'applicazione delle norme comunitarie, il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato può con proprio decreto stabilire le modalità di indicazione del lotto per taluni prodotti alimentari o categorie di prodotti alimentari.

14. Modalità di indicazione delle menzioni obbligatorie dei prodotti preconfezionati.

1. La denominazione di vendita, la quantità, il termine minimo di conservazione o la data di scadenza nonché il titolo alcolometrico volumico **effettivo** devono figurare nello **stesso** campo visivo.

2. L'**obbligo di cui** al comma 1 non si applica fino al 30 giugno 1999 per le bottiglie di vetro **destinate ad essere** riutilizzate e sulle quali è impressa in modo indelebile una delle **indicazioni riportate** al comma 1.

3. Nel caso delle bottiglie di vetro destinate ad essere riutilizzate e sulle quali è riportata in modo indelebile una dicitura e, pertanto, non recano né etichetta né anello né fascetta nonché nel caso **degli imballaggi** o dei recipienti la cui superficie piana più grande è inferiore a 10 cm² **sono obbligatorie** solo le seguenti indicazioni: la denominazione di vendita,

la quantità e la data; in tale caso non si applica la disposizione di cui al comma 1.

4. Le indicazioni di cui all'art. 3 devono figurare sull'imballaggio preconfezionato o su un'etichetta appostavi o legata al medesimo o su anelli, fascette, dispositivi di chiusura e devono essere menzionate in un punto evidente in modo da essere facilmente visibili, chiaramente leggibili ed indelebili; esse non devono in alcun modo essere dissimulate o deformate.

5. Per i prodotti alimentari preconfezionati destinati al consumatore ma commercializzati in una fase precedente alla vendita al consumatore stesso, le indicazioni di cui all'art. 3 possono figurare soltanto su un documento commerciale relativo a detti prodotti, se è garantito che tale documento sia unito ai prodotti cui si riferisce al momento della consegna oppure sia stato inviato prima della consegna o contemporaneamente a questa, fatto salvo quanto previsto al comma 7.

6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano anche ai prodotti alimentari preconfezionati destinati alle collettività per esservi preparati o trasformati o frazionati o somministrati.

7. Nel caso in cui le indicazioni di cui all'art. 3 figurino, ai sensi dei commi 5 e 6, sui documenti commerciali, le indicazioni di cui all'art. 3, comma 1, lettere a), d) ed e) devono figurare anche sull'imballaggio globale in cui i prodotti alimentari sono posti per la commercializzazione.

15. Distributori automatici diversi dagli impianti di spillatura.

1. I prodotti alimentari preconfezionati posti in vendita attraverso i distributori automatici o semiautomatici devono riportare le indicazioni di cui all'art. 3.

2. Nel caso di distribuzione di sostanze alimentari non preconfezionate poste in involucri protettivi ovvero di bevande a preparazione estemporanea o ad erogazione istantanea, devono essere riportate sui distributori e per ciascun prodotto le indicazioni di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 3, nonché il nome o ragione sociale e la sede dell'impresa responsabile della gestione dell'impianto.

3. Le indicazioni di cui ai commi 1 e 2 devono essere riportate in lingua italiana ed essere chiaramente visibili e leggibili.

16. Vendita dei prodotti sfusi.

1. I prodotti alimentari non preconfezionati o generalmente venduti previo frazionamento, anche se originariamente preconfezionati, devono essere muniti di apposito cartello, applicato ai recipienti che li contengono ovvero applicato nei comparti in cui sono esposti.

2. Sul cartello devono essere riportate:

- a) le indicazioni previste all'art. 3, comma 1, lettere a) e b);
- b) le modalità di conservazione per i prodotti alimentari molto deperibili, ove necessario;
- c) la data di scadenza per le paste fresche e le paste fresche con ripieno di cui alla legge 4 luglio 1967, n. 580;
- d) il titolo alcolometrico volumico effettivo per le bevande con contenuto alcolico superiore a 1,2% vol.

3. Per i prodotti della pasticceria e della panetteria l'elenco degli ingredienti può essere riportato su un unico e apposito cartello tenuto ben in vista.

4. La disposizione di cui al comma 3 si applica anche ai prodotti di gelateria.

5. Per i prodotti della gastronomia, ivi comprese le preparazioni alimentari pronte per cuocere, l'elenco degli ingredienti può essere riportato su apposito registro o altro sistema equivalente da tenersi bene in vista, a disposizione dell'acquirente, in prossimità dei banchi di esposizione dei prodotti alimentari.

6. Per i prodotti preincartati le indicazioni di cui al comma 2 possono figurare sul solo cartello applicato al comparto.

7. Per le bevande vendute mediante spillatura il cartello di cui al comma 1 può essere applicato direttamente sull'impianto o a fianco dello stesso.

8. Sui prodotti di cui al comma 1, nelle fasi precedenti la vendita al consumatore, devono essere riportate le menzioni di cui all'art. 3, comma 1, lettere a), b), e) ed h); tali menzioni possono figurare anche solo sui documenti commerciali.

17. Prodotti non destinati al consumatore.

1. I prodotti alimentari destinati all'industria, agli utilizzatori commerciali intermedi ed agli artigiani per i loro usi professionali ovvero per essere sottoposti ad ulteriori lavorazioni nonché i semilavorati non destinati al consumatore devono riportare le menzioni di cui all'art. 3, comma 1, lettere a), c), e) ed h).

2. Le indicazioni di cui al comma 1 possono essere riportate sull'imballaggio o sul recipiente o sulla confezione o su una etichetta appostavi o sui documenti commerciali.

2-bis. Ai prodotti di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2.

18. Sanzioni.

1. La violazione delle disposizioni dell'articolo 2 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire sei milioni a lire trentasei milioni.

2. La violazione delle disposizioni degli articoli 3, 10, comma 7, e 14 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire tre milioni a lire diciotto milioni.

3. La violazione delle disposizioni degli articoli 4, 5, 6, 8, 9, 10, commi 1, 2, 3 e 5, 11, 12, 13, 15, 16 e 17 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire sei milioni.

4. L'importo relativo alle sanzioni di cui al presente articolo dev'essere versato all'ufficio del registro o, laddove istituito, all'ufficio delle entrate, competenti per territorio.

Capo II - Disposizioni concernenti prodotti particolari

19. Birra.

(omissis)

20. Burro.

(omissis)

21. Camomilla.

(omissis)

22. Cereali, sfarinati, pane o paste alimentari.

1. Sostituisce l'art. 6, L. 4 luglio 1967, n. 580.

2. Il comma, che si omette, fermo restando le norme in materia di pianificazione e di alimenti surgelati, sostituisce l'art. 14, L. 4 luglio 1967, n. 580.

3. Modifica il comma 1 dell'art. 16, L. 4 luglio 1967, n. 580.

23. *Formaggi freschi a pasta filata.*

1. Sostituisce l'intero D.L. 11 aprile 1986, n. 98.

24. *Margarina e grassi idrogenati.*

1. Sostituisce l'art. 9, della L. 4 novembre 1951, n. 1316.

25. *Miele.*

(omissis)

26. *Olio di oliva e di semi.*

(omissis)

2. Sono abrogati:

- a) gli articoli 2, comma primo, 8 e 9 della legge 27 gennaio 1968, n. 35;
- b) gli articoli 22 e 23, comma secondo, ultimo periodo del regio decreto-legge 15 ottobre 1925, n. 2033, e successive modificazioni;
- c) l'art. 70, R.D. 1° luglio 1926, n. 1361.

27. *Pomodori pelati e concentrati di pomodoro.*

(omissis)

28. *Riso.*

(omissis)

29. *Norme finali.*

1. Il presente decreto non si applica ai prodotti alimentari destinati ad altri Paesi.

2. Sono abrogati il D.P.R. 18 maggio 1982, n. 322, nonché tutte le disposizioni in materia di etichettatura, di presentazione e di pubblicità dei prodotti alimentari e relative modalità, diverse o incompatibili con quelle previste dal presente decreto, ad eccezione di quelle contenute nei regolamenti comunitari e nelle norme di attuazione di direttive comunitarie relative a singole categorie di prodotti.

3. Le disposizioni del presente decreto possono essere modificate o integrate, in attuazione di norme comunitarie in materia con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato di concerto con il Ministro della sanità.

30. *Norme transitorie.*

1. È consentita fino al 30 giugno 1992 l'etichettatura dei prodotti alimentari in conformità alle disposizioni del D.P.R. 18 maggio 1982, n. 322, o alle norme concernenti singole categorie di prodotti alimentari, salvo quanto espressamente previsto dai regolamenti comunitari relativi a singole categorie di prodotti.

2. È altresì consentito fino al 31 dicembre 1993 designare le sostanze aromatizzanti e le polveri lievitanti in conformità alle disposizioni del decreto ministeriale 31 marzo 1965, modificato da ultimo dal decreto ministeriale 24 luglio 1990, n. 252, concernente la disciplina degli additivi consentiti nella preparazione e per la conservazione delle sostanze alimentari.

3. I prodotti alimentari etichettati ai sensi dei commi 1 e 2 possono essere venduti fino al completo smaltimento delle scorte.

Allegati

(omissis)

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL 19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI (Caposquadra responsabile)

Il sottoscritto nella qualità di
 della Società/Ditta sita in
 Prov. Via sede di lavoro prov.
 Via C.F.
 n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
 Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
 Attività svolta

dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:

apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da libro matricola) n.

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO NEGLI ULTIMI DUE ANNI

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **CAPO SQUADRA RESPONSABILE**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Capo Squadra Responsabile	A1	A1 super	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello A1. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello A1 Super con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) l'attività e l'organizzazione del laboratorio di produzione;
- 2) concetti generali di fermentazione e lievitazione;
- 3) tecniche dell'infornamento e della cottura;
- 4) tecniche di conservazione dei prodotti;
- 5) conoscenza merceologica della materie prime impiegate nella produzione;
- 6) insegnamenti in tema di decorazioni e di particolari strutture per forme e tipi di prodotti;
- 7) conoscenza della legislazione inerente i prodotti ottenuti;
- 8) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E
SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Pasticcere - Impastatore - Fornaio)**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza: ·
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **PASTICCERE - IMPASTATORE - FORNAIO**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Pasticcere						
Impastatore						
Fornaio	A2	A1	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov. ...) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello A2. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello A1 con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) l'attività e l'organizzazione del laboratorio di produzione;
- 2) concetti generali di fermentazione e lievitazione;
- 3) tecniche degli impasti diretti ed indiretti;
- 4) tecniche dell'infornamento e della cottura;
- 5) tecniche di conservazione dei prodotti;
- 6) sfornamento e relative tecniche di deposito e conservazione dei prodotti lavorati in laboratorio;
- 7) insegnamenti in tema di decorazioni e di particolari strutture per forme e tipi di prodotti;
- 8) conoscenza merceologica delle materie prime impiegate per la panificazione, prodotti da forno e derivati da sfarinati;
- 9) conoscenza della legislazione inerente i prodotti ottenuti;
- 10) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Formatore - Aiuto Impastatore - Aiuto Fornaio)**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **FORMATORE - AIUTO IMPASTATORE - AIUTO FORNAIO**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Formatore						
Aiuto Impastatore						
Aiuto Fornaio	A3	A2	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov. ...) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello A3. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello A2 con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) la conoscenza merceologica delle materie prime impiegate
- 2) l'uso degli impianti e dei macchinari;
- 3) le dosi e gli impieghi degli ingredienti;
- 4) le tecniche per la produzione di prodotti da forno e derivati da sfarinati;
- 5) le più elementari tecniche di igiene sanitaria;
- 6) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Aiuto Formatore)**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **AIUTO FORMATORE**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Aiuto Formatore	A1	A1 super	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello A4. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello A3 con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) nozioni elementari sulle **materie prime** impiegate;
- 2) l'uso delle **materie prime necessarie** per confezionare il pane;
- 3) tecniche elementari sull'avviamento e l'uso dei macchinari;
- 4) pulizia delle macchine e degli impianti;
- 5) tecnica del maneggiare la pasta e utilizzo della macchine spezzatrici e cilindatrici.
- 6) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Direttore - Gerente - Gestore)**

Il sottoscritto nella qualità di
.....
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCLAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **DIRETTORE GERENTE - GESTORE**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Direttore						
Gerente						
Gestore	B2	B1 super	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello B2. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello B1 con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) l'attività e l'organizzazione aziendale;
- 2) l'amministrazione dell'azienda;
- 3) la gestione del personale;
- 4) la conoscenza delle merci e le tecniche di produzione e vendita;
- 5) la legislazione in materia di igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi, nonché la disposizioni di legge riguardanti la produzione e la vendita;
- 6) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Commesso/a - Cassiere/a - Contabile)**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **COMMESSO/A - CASSIERE/A - CONTABILE**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Commesso/a						
Cassiere/a						
Contabile	B3	B2	18-24	40	A1	80-120

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello B3. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello B2 con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) l'attività e l'organizzazione aziendale;
- 2) i principi relativi al comportamento con la clientela ed ai rapporti interpersonali;
- 3) l'articolazione delle merceologie trattate ed in particolare la durata dei prodotti, il riconoscimento dei prodotti alterati, scaduti o comunque non idonee alla vendita e le nozioni igienico-sanitarie come prescritte dalle normative in vigore;
- 4) la compilazione dei cartellini per l'indicazione del prezzo al pubblico;
- 5) la formazione alla vendita con tutte le sue manifestazioni, vale a dire il servizio al pubblico, la presentazione della merce, l'uso della bilancia, l'addestramento al corretto uso della cassa o del registratore di cassa e gli obblighi fiscali vigenti;
- 6) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Contabile)**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **CONTABILE**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fn.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Contabile	3A	2	24	40	A2	130

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello 3A. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel secondo livello con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) nozioni di contabilità generale;
- 2) stesura della prima nota;
- 3) tenuta dei libri di cassa e di banca;
- 4) emissione bolle di accompagnamento;
- 5) fatturazione;
- 6) tenuta libri IVA;
- 7) archiviazione pratiche e documenti contabili e fiscali;
- 8) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente.

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984
E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Operaio Specializzato "Panettiere")**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **OPERAIO SPECIALIZZATO (PANETTIERE)**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Operaio Spec. (Panettiere)	4	3B	18-24	40	A I	80-120

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello 4. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello 3B con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) caratteristiche generali del pane;
- 2) concetti generali di fermentazione e lievitazione;
- 3) tecniche degli impasti diretti ed indiretti;
- 4) formazione del pane;
- 5) tecniche dell'inforamento e della cottura;
- 6) sfornamento e relative tecniche di deposito e conservazione dei prodotti lavorati;
- 7) conoscenza merceologica delle materie prime impiegate per la panificazione, prodotti da forno e derivati da sfarinati;
- 8) nozioni sulla legislazione relativa al pane;
- 9) uso degli impianti e dei macchinari;
- 10) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente

LA DITTA
(Timbro e Firma)

**PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO AI SENSI DELLA LEGGE 863 DEL
19/12/1984 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
(Operaio Qualificato "Panettiere")**

Il sottoscritto nella qualità di
della Società/Ditta sita in
Prov. Via sede di lavoro prov.
Via C.F.
n. iscrizione CCIAA partita IVA n.
Sett. di prod. CCNL applicato PANIFICATORI FIESA-CONFESERCENTI
Attività svolta
dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:
apprendisti n° operai n° impiegati n° C.F.L. n° totale (come da
libro matricola) n.

**SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
NEGLI ULTIMI DUE ANNI**

- A) Totale unità assunte n°
- B) Dimessi n° qual data ass. data cess.
- C) Licenziati n° qual data ass. data cess.
- D) CFL trasformati a tempo indeterminato n°
- E) CFL in corso n° scadenza il qualifica

Figura professionale: **OPERAIO QUALIFICATO (PANETTIERE)**

QUALIFICA	liv. iniz.	liv. fin.	mesi	h. s.	Tip. Con.	h. formaz.
Operaio Qualificato (Panettiere)	5	4	18-24	40	A I	80-120

Il programma di formazione tecnico pratico sarà svolto presso il seguente indirizzo:

Comune (prov.) Via n.

ITER PROFESSIONALE

Il giovane sarà inquadrato, all'atto dell'assunzione, al livello 5°. Il trattamento economico e normativo sarà commisurato a tale livello. Al termine del rapporto di formazione lavoro il lavoratore verrà inquadrato nel livello 4° con il trattamento economico e normativo corrispondente.

La formazione avrà lo scopo precipuo di istruire la persona su:

- 1) caratteristiche generali del pane;
- 2) la conoscenza merceologica delle materie prime impiegate;
- 3) l'uso degli impianti e dei macchinari;
- 4) le dosi e gli impieghi degli ingredienti;
- 5) le tecniche per la produzione di prodotti da forno e derivati da sfarinati;
- 6) norme in materia di sicurezza sul lavoro come da D.lgs 626/95.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA:

- Tale formazione sarà effettuata in conformità alle Leggi Regionali;
- Ai sensi della Legge 675/77 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che non vi sono sospensioni dal lavoro (CIGS o CIGO) di personale con la stessa qualifica;
- Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimesse nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto;
- Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Azienda;
- Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo;
- Al lavoratore l'Azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla Legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dall'eventuale contratto integrativo aziendale, e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda; oltre al rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 10/4/91, n. 125;
- L'azienda dichiara, altresì, che la persona da assumere non ha prestato attività lavorativa presso la propria struttura, presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo e/o dipendente

LA DITTA
(Timbro e Firma)

SFERA DI APPLICAZIONE	PAG. 4
INFORMAZIONI A CONFRONTO	PAG. 4
OSSERVATORIO NAZIONALE	PAG. 5
ASSUNZIONE	PAG. 8
PERIODO DI PROVA	PAG. 9
TEMPO DETERMINATO	PAG. 9
LAVORO TEMPORANEO	PAG. 10
CONTRATTO DI INSERIMENTO	PAG. 11
APPRENDISTATO	PAG. 11
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	PAG. 15
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	PAG. 16
COMPOSIZIONE SQUADRE DI PANIFICAZIONE	PAG. 19
DISCIPLINA DEI TURNISTI PANETTIERI	PAG. 19
TRATTAMENTO ECONOMICO - PAGHE BASE	PAG. 19
13° E 14° MENSILITÀ	PAG. 21
INDENNITÀ DI CONTINGENZA	PAG. 21
ORARIO DI LAVORO	PAG. 21
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO FESTIVO E DOMENICALE	PAG. 22
FLESSIBILITÀ	PAG. 20
LAVORO NOTTURNO E LAVORATORE NOTTURNO	PAG. 23
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	PAG. 23
LAVORO A TEMPO PARZIALE	PAG. 24
MANCANZA ENERGIA ELETTRICA	PAG. 25
FERIE	PAG. 25
CONGEDO MATRIMONIALE	PAG. 25
FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI	PAG. 25
ASSICURAZIONI SOCIALI	PAG. 26
MALATTIA	PAG. 26
INFORTUNIO SUL LAVORO	PAG. 27
PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO	PAG. 27
TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO SUL LAVORO	PAG. 28
TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO SUL LAVORO	PAG. 28
PRESTAZIONI INTEGRATIVE	PAG. 29
MALATTIA INSORTA DURANTE LE FERIE	PAG. 30
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	PAG. 30

GRAVIDANZA E PUERPERIO	PAG. 31
DISCIPLINA DEL LAVORO DEI MINORI	PAG. 33
PARITÀ UOMO-DONNA	PAG. 33
MOLESTIE SESSUALI	PAG. 33
AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO	PAG. 33
REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE E L'ATTIVITÀ DEI DELEGATI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA (RLS)	PAG. 33
LAVORATORI EXTRACOMUNITARI	PAG. 34
AGEVOLAZIONI PER FAMILIARI DI PORTATORI DI HANDICAP E PER I PORTATORI DI HANDICAP	PAG. 34
CHIAMATA ALLE ARMI E RICHIAMO ALLE ARMI	PAG. 35
ASSENZE	PAG. 35
RECESSO PER LICENZIAMENTO E DIMISSIONI	PAG. 35
PREAVVISO	PAG. 35
DIMISSIONI	PAG. 36
DIRITTI E DOVERI	PAG. 36
SANZIONI DISCIPLINARI	PAG. 36
TRAPASSO DI AZIENDA	PAG. 38
INDUMENTI DI LAVORO	PAG. 38
DIRITTO DI ASSEMBLEA	PAG. 38
PERMESSI SINDACALI	PAG. 38
ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE ELETTIVE	PAG. 39
LAVORATORI STUDENTI	PAG. 39
DISTRIBUZIONE DI MATERIALE SINDACALE E CONTATTI CON I LAVORATORI	PAG. 39
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	PAG. 39
RECLAMI E CONTROVERSIE	PAG. 40
CONTRIBUTI SINDACALI	PAG. 40
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	PAG. 41
UNA TANTUM	PAG. 41
DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO	PAG. 41
PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PANIFICI	
AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE	PAG. 43
DEFINIZIONE	PAG. 43
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	PAG. 43
TRATTAMENTO ECONOMICO	PAG. 44
TABELLA DEI PREMI DI PRODUZIONE NAZIONALI	PAG. 45
PAGHE BASE NAZIONALI	PAG. 45
SCATTI DI ANZIANITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE	PAG. 45
PERIODO DI PROVA	PAG. 46
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO PER I PANIFICI	

AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE	PAG. 46
ACCORDO QUADRO NAZIONALE SU RIALLINEAMENTO	
RETRIBUTIVO PER IL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE	PAG. 49
ALLEGATO A:	
Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.	PAG. 51
ALLEGATO B:	
Contributi sindacali.	PAG. 58
ALLEGATO C:	
Legge 20 maggio 1970, n. 300	
Statuto dei lavoratori. Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratore.	PAG. 59
ALLEGATO D:	
Legge 15 luglio 1966, n. 604	
Recante norme sui licenziamenti individuali.	PAG. 71
ALLEGATO E:	
Legge 11 maggio 1990, n. 108	
Disciplina dei licenziamenti individuali	PAG. 73
ALLEGATO F:	
Legge 18 aprile 1962, n. 230	
Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato	PAG. 76
ALLEGATO G:	
Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61	
Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo - quadro sul lavoro a tempo parziale	PAG. 78
ALLEGATO H:	
Legge 28 febbraio 1987, n. 56	
"Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro	PAG. 85
ALLEGATO I:	
Articolo 12 Legge 24 giugno 1997, n. 196	
Norme in materia di promozione dell'occupazione	PAG. 87
ALLEGATO L:	
Legge 23 luglio 1991, n. 223	
"Norme in materia di cassa integrazione, mobilità disoccupazione,	

attuazione di direttive della comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro"	PAG. 88
ALLEGATO M:	
Legge 9 dicembre 1977, n. 903	
Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro	PAG. 91
ALLEGATO N:	
Legge 30 dicembre 1971, n. 1204	
Tutela delle lavoratrici madri	PAG. 95
ALLEGATO O:	
Legge 8 marzo 2000, n. 53	
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città	PAG. 104
ALLEGATO P:	
Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n.1026	
Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri	PAG. 116
ALLEGATO Q:	
Legge 29 maggio 1982, n. 297	
Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica	PAG. 121
ALLEGATO R:	
D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626	
Attuazione delle direttive riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro	PAG. 127
ALLEGATO S:	
D.L. 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	PAG. 134
ALLEGATO T:	
Indennità di contingenza conglobata importi in vigore dal 1° agosto 1995	PAG. 137
ALLEGATO U:	
Accordo 18 marzo 1998 per il rinnovo della parte economica del C.C.N.L. per i dipendenti dalle aziende di panificazione	

nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	PAG. 138
ALLEGATO V: Legge 31 luglio 1956, n. 1002 Nuove norme sulla panificazione	PAG. 140
ALLEGATO Z D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 155 Attuazione delle direttive 93/43 CEE e 96/3/CE concernenti l'igiene dei prodotti alimentari	PAG. 143
ALLEGATO W: Legge 4 luglio 1967, n. 580 Disciplina per la lavorazione e commercio dei cereali, degli sfarinati, del pane e delle paste alimentari	PAG. 154
ALLEGATO AA Legge 8 agosto 1985, n. 443 Legge-quadro per l'artigianato	PAG. 167
ALLEGATO AB D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114 Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell'articolo 4, comma 4, dell L. 15 marzo 1997, n. 59	PAG. 170
ALLEGATO AC Legge 3 agosto 1999, n. 265 Disposizioni in materia di autonomia e ordinamento degli enti locali, nonché modifiche alla Legge 8 giugno 1990, n. 142	PAG. 172
ALLEGATO AD D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 109 Attuazione delle direttive 89/395/CEE e 89/396 CEE concernenti l'etichettatura, la presentazione e la pubblicità dei prodotti alimentari	PAG. 173
ALLEGATI: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 Progetti di formazione e lavoro	DA: PAG. 186 A: PAG. 203