

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER LE IMPRESE PRIVATE
OPERANTI NEL SETTORE
DELLA DISTRIBUZIONE,
DEL RECAPITO
E DEI SERVIZI POSTALI**

8 FEBBRAIO 2011

VERBALE DI ACCORDO
8 FEBBRAIO 2011
PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE PRIVATE OPERANTI NEL
SETTORE DELLA DISTRIBUZIONE, DEL RECAPITO E DEI SERVIZI POSTALI

Addì 8 febbraio 2011 in Roma

tra

CNA, rappresentata dal Presidente Ivan Malavasi, dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, dal Direttore della Divisione Economica e Sociale Enrico Amadei, dal Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola, responsabile del settore CNA-Agenzie di Recapito Valter Recchia, dal Presidente e dal segretario del Consorzio ProPoste 2000, Giovanni Giannone e Sergio Persico,

e

SLC-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli, dal coordinatore nazionale Nicola Di Ceglie, dai segretari nazionali Barbara Apuzzo e Graziano Benedetti, dal coordinatore regionale Lazio Stefano Cardinali, dal segretario regionale Lombardia Pierluigi Dacò e dalla delegazione costituita dai signori Agostino Auricchio, Enzo Masiero, Andrea Mancuso, Francesco Tallarico, Aldo Altomare, Sandro Chiavelli, Loredana Vian, Fabio Giuliati, Leonardo Bertoni, Cinzia Maiolini, Aldo Doria, Luciano Biondo, Stefano Cardinali, Bruno Carlo, Sandro Lugini, Umberto Canu, Giulio Gilardi, Massimo Tomassetti, Marco Del Cimmuto, Simona Sabatini, Lorenzo Ferrucci, Loris Sermasi, Marco Lambertini, Roberto Forti, Albino Nicolini, Giovanni Romani, Salvatore Cicalese, Severino Rocco Ferullo, Claudio Esposito, Antonello Zedda, Giovanni Pistorio, Angela Biondi, Luigi Barbera, Antonio Gelardi, Gianni Cavazza, Salvatore D'alessandro, Gloria Baldoni, Michele Barile, Vilma Gaillard, Mariapia Scandolo.

SLP-CISL, rappresentata dal segretario generale aggiunto Luca Burgalassi, dal segretario nazionale Sebastiano Cappuccio, dal coordinatore nazionale del settore recapiti privati Cono Fusca,

UIL-POST, rappresentata dal segretario nazionale Giovanni De Rosa e Carmine Ventola

UILTRASPORTI, rappresentata dal segretario nazionale Ubaldo Conti e dal dipartimento nazionale rappresentato da Sergio Tarabù,

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, recapito e servizi postali.

ART. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI – CONTRATTAZIONE DI LIVELLO AZIENDALE – ELEMENTO DI GARANZIA - PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

A) *Premessa*

1. Il presente c.c.n.l. garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.
2. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.
3. Il contratto individua, per il secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.
4. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.
5. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
6. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
7. A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l. rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data di rinnovo contrattuale.

B) *Livello nazionale*

1. Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti convengono di promuovere, di norma semestralmente su richiesta di una delle Parti, incontri a livello nazionale al fine di:
 - esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
 - esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
 - realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni nel settore;
 - esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione della Direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane SpA nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale;

Le Parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane SpA decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per

suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese; si incontreranno inoltre per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione.

2. In questo sistema di relazioni industriali, viene istituita la commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali formata da rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l..

3. La Commissione analizza, con riunioni a cadenza semestrale su richiesta di una delle Parti e comunque con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del c.c.n.l..

4. La Commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione all'evoluzione delle tipologie di servizi ed analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori, nonché la valutazione delle prospettive produttive conseguente o programmi globali di investimento.

5. La Commissione conviene sull'opportunità che siano realizzate azioni positive in materia di parità uomo-donna nel settore, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge n.903/77 e dalla legge n. 125/91.

6. In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la Commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

7. La Commissione altresì:

- a) individua le iniziative formative connesse con l'inserimento di lavoratori extracomunitari purchè in regola con le disposizioni di legge in materia di immigrazione e collocamento nonché con le normative vigenti per l'assunzione del personale dipendente;
- b) individua le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed interventi atti a far cessare tali comportamenti nonché a salvaguardare i diritti dei dipendenti molestati.
- c) si riunirà al fine di analizzare l'evoluzione del mercato a seguito della liberalizzazione, evidenziando le problematiche in materia di lavoro;

C) Livello regionale

1. Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede regionale.

D) Livello territoriale

1. Su richiesta di una delle Parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge vigenti e degli Accordi interconfederali.

E) – Livello aziendale

1. L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:
 - sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
 - sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
 - sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/91;
 - sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

2. Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:
 - eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
 - eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
 - possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - andamento del lavoro straordinario;
 - programmazione, possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno, del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi e, in particolare, del periodo di ferie di due settimane da far fruire al lavoratore nel periodo 1° giugno-30 settembre;
 - eventuale necessità di determinare le priorità nella concessione dei permessi per frequentare i corsi di studio di cui all'art. 24;
 - attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente c.c.n.l..

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

1. La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e che non siano stati già negoziati al primo livello.

2. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l. e della legge, ha anche la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

3. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 ovvero, ove non costituite, le r.s.a.; per le aziende più complesse e secondo la

prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU/r.s.a.. Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni imprenditoriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

4. Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.
5. La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.
6. Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'impresa ed all'associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.
7. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALE

1. La contrattazione di secondo livello territoriale per le imprese aderenti a CNA riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.
2. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL e della legge, ha anche la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
3. Sono soggetti della contrattazione a livello territoriale le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le associazioni imprenditoriali territoriali cui le imprese sono iscritte o conferiscono mandato.
4. Fermi restando i due livelli, le parti possono demandare la trattativa a livello aziendale.
5. Gli accordi territoriali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.
6. La contrattazione territoriale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.
7. Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'associazione imprenditoriale territoriale, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.
8. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

1. Ai lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato da almeno sei mesi, dipendenti da imprese che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contrattazione di secondo livello, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente c.c.n.l. non venga definito un accordo entro il mese di settembre 2012 e fino a nuova pattuizione, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di settembre 2012, gli importi mensili come riportati **in Allegato 1, tabella B, del presente c.c.n.l.**
2. La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.
3. L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato non in prova ed i lavoratori dipendenti a tempo determinato da almeno sei mesi in forza alla data di erogazione dell'importo. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.
4. Con accordo sottoscritto da tutte le Parti stipulanti il presente c.c.n.l., si potrà prevedere l'esclusione, dall'adempimento di cui sopra, delle aziende che versino in documentate e comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive con utilizzo di ammortizzatori sociali.
5. Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.
6. La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
7. Le Parti si incontreranno entro il mese di luglio 2012 per un monitoraggio della situazione relativamente allo stato della contrattazione di secondo livello.

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

1. Le Parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 54 - devono essere rimesse per la loro definizione

alle Parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

a) Livello aziendale o di unità produttiva

1. Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.
2. Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.
3. Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.
4. La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.
5. Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.
6. Entro 10 giorni successivi al primo incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.
7. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

b) Livello territoriale

1. In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del contratto.
2. Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.
3. Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

c) Livello nazionale

1. Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali, presente la competente rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.
2. Le Parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di

qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

3. Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

Art. 2 - COSTITUZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU).

Eliminare il primo punto oppure prot. 22 gennaio 2009

1. Le Parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento **dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche** di quanto previsto dal protocollo interconfederale luglio 1993.
2. Le RSU possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
3. Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
4. La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di 2° livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal presente c.c.n.l. applicato nell'impresa nonché dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
5. Copia degli eventuali accordi collettivi di 2° livello è rimessa dalle aziende, tramite la **FISE CNA**, alle OO.SS. nazionali stipulanti.
6. Nei casi in cui non è consentita dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali, è fatta salva l'elezione del delegato d'impresa. **ai sensi dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.**

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI

PERMESSI RETRIBUITI PER RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1. I permessi retribuiti da distribuirsi fra le RSA di cui al precedente articolo vengono stabiliti in misura complessiva annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente e assorbono quelli stabiliti dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

PERMESSI RETRIBUITI PER ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

2. I lavoratori membri degli organi direttivi delle strutture territoriali (regionali e provinciali) delle OO.SS. stipulanti il presente contratto hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni degli organi, a permessi retribuiti per un massimo di 26 giorni all'anno.

3. I nominativi dei componenti degli organi predetti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

4. Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 64 giorni all'anno.

AFFISSIONE COMUNICATI

1. Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, posti all'interno dell'azienda e in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

ASSEMBLEE DEL PERSONALE E REFERENDUM

1. I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

2. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle RSU o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

3. I referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda se generali e alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

LOCALI PER RIUNIONI SINDACALI

1. L'azienda mette a disposizione delle RSU, dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.

2. Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle RSU.

CONTRIBUTI SINDACALI

1. L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

2. La delega conterrà:

- 1) le generalità del dipendente;
- 2) la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
- 3) l'organizzazione sindacale beneficiaria;
- 4) mese e anno di decorrenza;

- 5) luogo e data del rilascio;
- 6) firma del dipendente.

3. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna O.S. e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori. Allo stato attuale è confermata nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e della contingenza per 14 mensilità.

4. La procedura di cui al comma precedente deve essere osservata anche nelle ipotesi di variazioni della trattenuta in questione.

5. Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'O.S. interessata.

6. La trattenuta cessa dal mese successivo a quello nel quale è pervenuta all'azienda la revoca scritta da parte del lavoratore.

7. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l. conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

8. Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati e in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascuna O.S. stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

Art. 4 - PATRONATI

1. Gli istituti di patronato delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 300/1970, i compiti di cui al DL del CPS del 29 luglio 1947 n. 804.

2. L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSU.

3. Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 - REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DELL'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI, AI SENSI DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, COMMA 2 DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Le Parti recepiscono, per quanto di interesse del settore, la delibera della Commissione di Garanzia 02/37 del 7 marzo 2002, che allegano al presente c.c.n.l..

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1.

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle Parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2.

A) Livello aziendale

1. La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.
2. La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.
3. Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.
4. Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

1. Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

1. Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3.

1. Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle Parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i

lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4.

1. Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5.

1. I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6.

1. Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7.

1. Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le Parti interessate.

Art. 8.

1. Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90, è la seguente:

- 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, l'associazione nazionale imprenditoriale convoca le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- 2) Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
- 3) Qualora le Parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- 4) Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

ART. 6 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, nella quale devono essere specificati:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini di preavviso in caso di recesso;

2. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del c.c.n.l..

3. L'impresa deve inoltre consegnare gratuitamente copia del presente contratto di lavoro.

4. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a 3 mesi;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) il tesserino di codice fiscale;
- 6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari ai fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

ART. 7 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi per i lavoratori inquadrati al 1° livello; con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per i lavoratori inquadrati al 2° livello; non superiore a 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera d'assunzione di cui all'art. 6.

3. Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

4. Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle 2 parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

6. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per i lavoratori di 1° livello, e durante il 1° mese per i lavoratori del 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
7. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1a o la 2a quindicina del mese stesso.
8. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
9. Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni lavorativi, ovvero trenta giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati al 2° e 1° livello.
10. In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

ART. 8 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:
 - orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - verticale, quando 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;
 - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
4. Le Parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

5. Le parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l'assistenza della RSA / RSU, qualora richiesta.

6. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a tre giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale possibilità da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

7. E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

8. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

9. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 6, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

10. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

11. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al presente punto, 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.

12. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate al comma precedente.

13. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in ragione d'anno, in misura pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno; entro il suddetto limite del 20% annuo è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

14. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

15. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le Parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e

differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

16. E' altresì consentito, previo consenso del lavoratore, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente c.c.n.l..

17. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 16 del presente c.c.n.l..

18. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle RSA, o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

19. In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale. Anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno

20. In caso di modifica della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al d.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, per la parte oggetto di tali modifiche, le Parti si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

ART. 9 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

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

- a) soggetti di eta' compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con piu' di cinquanta anni di eta' che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attivita' lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi eta' residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento / reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

6. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di novanta giorni.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l. per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

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

8. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. Il trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento sarà conforme alle previsioni del c.c.n.l. in vigore e non può comportare l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali quali: mensa, trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, comprese tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (presenza, notturno, festivo ecc) nonché dal riconoscimento del premio di produttività, ove vigente, secondo criteri e modalità definite dalla contrattazione collettiva.

ART. 10 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera di applicazione

1. L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione, quale strumento idoneo a costruire professionalità preparate e pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.
2. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 5° al 1°.

Assunzione

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.
2. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Limiti di età

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

1. Si applica quanto previsto all'**articolo 7** del presente c.c.n.l. con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Durata

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

5°	livello	30 mesi
4°	livello	36 mesi
3°	livello	48 mesi
2°	livello	60 mesi
1°	livello	72 mesi

2. Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

3. In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

2. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione

1. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

2. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai c.c.n.l., si conviene quanto segue.

3. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.
4. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.
5. I profili formativi saranno definiti in un documento allegato che costituirà parte integrante del presente contratto.
6. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.
7. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza *on the job* e in affiancamento.
8. La formazione formale può essere interna all'azienda.
9. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.
10. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.
11. Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.
12. Per i requisiti del *tutor* aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

1. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale.
2. Al raggiungimento della metà del periodo considerato, l'apprendista sarà inquadrato al livello immediatamente superiore a quello iniziale, con l'eccezione degli apprendisti con destinazione finale al quinto livello, i quali saranno inquadrati al sesto livello per tutto il periodo.
3. La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR **ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992**.

Malattia

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 773, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre

eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

2. In caso di ricovero ospedaliero di durata superiore a quindici giorni e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 46 vigente c.c.n.l., avrà diritto ad un'indennità pari al 70% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento normativo

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

2. E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

Profili formativi

Si allega al presente c.c.n.l. l'accordo 25/2/2009 in materia di profili formativi del fattorino portalettere addetto al recapito.

ARTICOLO 11- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è inoltre possibile in relazione alle seguenti necessità:

1. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
2. necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettative, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
3. esecuzione di un'attività, di un servizio o di un appalto, definiti o predeterminati nel tempo, fino ad un massimo di 12 mesi;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
6. incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
7. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a quattro mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
8. Per l'esecuzione di opere e attività di carattere straordinario che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o per l'impiego di particolari specializzazioni non presenti in ambito aziendale.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unita' produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche

ART. 12 - CONTRATTI DI INSERIMENTO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

1. Le Parti convengono che i contratti di inserimento di cui all'articolo 8 e di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al secondo comma dell'art. 10 possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 25% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per ciascun contratto.

2. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

ART. 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 8 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento a tali qualifiche:

1° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza.

2° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni di concetto.
- Ispettori.

3° livello Super:

- Ripartitori di prima fase nelle città con popolazione superiore a 400.000 abitanti.

3° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.
- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse.

- Conducenti di autocarri con patente D/E.
- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito.
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti.
- Addetti al customer service, addetti al back office e attività impiegate d'ufficio assimilabili;

4° livello:

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati e abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale).

Rientrano altresì in questo livello:

stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, nonché gli impiegati tecnici e amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scrittura e copia; ripartitori fattorini portalettere addetti promiscuamente alla ripartizione per il recapito e a prestazioni di fattorini portalettere, lavoratori adibiti alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "C", operatori addetti allo smistamento meccanico.

5° livello Super:

- Fattorini portalettere senior che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito titolari di giro con almeno 1 anno d'anzianità di servizio, che continuano a svolgere le attività di cui al quinto livello; lavoratori adibiti nelle funzioni di recapito anche alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "A" o "B".

5° livello:

- Conducenti di motocarri e fattorini portalettere junior titolari di giro con anzianità di servizio inferiore a 1 anno che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, i quali nell'ambito di processi produttivi e procedure definite svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti. Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

6° livello:

- Addetti a lavori di pulizia, addetti a lavori di manovalanza in genere.

Note a verbale.

A) Con l'istituzione del 5° livello Super è stata conglobata nel relativo minimo tabellare la speciale indennità per fattorini titolari di giro di € 8,01 prevista dal c.c.n.l. 27 luglio 1983. Tale indennità è stata mantenuta per i fattorini inquadrati al 5° livello che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati.

B) Le qualifiche di:

- Ispettore (2° livello);
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti (3° livello) e la modifica "popolazione superiore a 400.000 abitanti" (3° livello Super) innovano il preesistente sistema classificatorio,

producendo effetti a tutti i fini a partire dall'1 aprile 1997. Sono fatti salvi gli inquadramenti disposti aziendalmente - prima di tale data - in riferimento alle qualifiche della presente lett. B).

NORMATIVA PER I QUADRI

In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le Parti individuano, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Ai predetti lavoratori così individuati l'azienda corrisponderà un importo mensile in cifra fissa pari a € 30,99 quale indennità di funzione; dal 1° gennaio 2012 tale importo sarà pari a € 50,00.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come Quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive.

(ELIMINARE:

DICHIARAZIONE A VERBALE 4/4/2002

Le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale per le relazioni industriali prevista dall'art. 1 del c.c.n.l. 20 febbraio 1996, formata da rappresentanti della Fise e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, avvierà nel periodo di vigenza del presente accordo, una serie di incontri aventi le seguenti finalità:

- a) compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in settori affini, con l'obiettivo di fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le Parti;*
- b) esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di nuovi servizi e/o tecnologie innovative;*
- c) proporre, al termine del primo biennio contrattuale alle Parti stipulanti modifiche e/o integrazioni ai profili professionali ed alle esemplificazioni di cui alla classificazione del personale disciplinata dal presente articolo;*

Successivamente alla scadenza biennale del presente c.c.n.l. la Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c): in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscono la posizione di una delle componenti.

Ove le delegazioni stipulanti al tavolo nazionale concordassero sulle proposte di modifica al sistema d'inquadramento del personale, di tali modifiche si terrà conto ai fini del rinnovo economico biennale, che comunque dovrà essere contenuto entro i limiti di cui al Protocollo del 23 luglio 1993.)

Art. 14 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per la sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.
4. All'atto dell'eventuale passaggio di livello il datore di lavoro deve comunicare con lettera al lavoratore il nuovo livello al quale viene assegnato.

Art. 15 - MANSIONI PROMISCUE

1. Nel caso di mansioni promiscue rientranti in due livelli d'inquadramento, svolte nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero non occasionalmente, al lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile e dall'articolo 14 del presente c.c.n.l..

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che per effetto della norma di cui al presente articolo venga inquadrato al livello superiore dovrà continuare a svolgere le mansioni promiscue.

Art. 16 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata dell'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali o di 6.40 giornaliere, oppure di 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta.
2. Per accordo tra le parti potrà essere convenuta una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.
3. A decorrere dall'1 gennaio 1991 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 56 ore annue (somma delle riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 8, c.c.n.l. 29 aprile 1987 con le decorrenze ivi previste).
4. Ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono concesse con decorrenza 1 luglio 1992.
5. Le ore di riduzione annua dell'orario di lavoro prevista dai commi precedenti saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive e organizzative del servizio.
6. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

7. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a 1 ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

8. L'azienda, nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore d'ininterrotto riposo per ogni settimana.

9. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

10. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto e ai sensi dell'art. 3, n. 2, RD 10.9.23 n. 955 (regolamento per l'applicazione del RDL sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1° livello.

Art. 17 - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico produttive e/o organizzative delle imprese le Parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1 lettera e), settimo e undicesimo alinea del presente c.c.n.l., concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

2. L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

3. Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 150 ore. Di queste:

a) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla RSU, ovvero ove non ancora costituita alle RSA

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la RSU, ovvero ove non ancora costituita, le RSA, in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, etc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la RSU ovvero ove non ancora costituita, le RSA

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la RSU, ovvero ove non ancora costituita, con le RSA. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

4. In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

5. Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del terzo comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

7. Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

9. Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

10. Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, ottavo comma, punto 1), dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del terzo comma, lettere a) e c) del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

Art. 18 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1. Le prestazioni lavorative oltre la 40a e sino alla 48a ora sono qualificate come lavoro supplementare e sono retribuite con le quote orarie della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza con le maggiorazioni e i criteri di cui al presente articolo. Conseguentemente sono qualificate come lavoro straordinario e ne seguono la relativa disciplina le prestazioni lavorative eccedenti la 48a ora.
2. Le prestazioni lavorative rese in orario di lavoro in regime di flessibilità, in quanto specificamente disciplinate dall'art. 17, non sono soggette alla normativa del lavoro supplementare o straordinario.
3. Qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano potranno essere disposte prestazioni oltre l'orario normale stabilito. La distribuzione di detto lavoro sarà programmaticamente o caso per caso concordata con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.
4. Comunque dette prestazioni non potranno superare:
 - complessivamente il limite di 120 ore annue per il numero dei dipendenti;
 - 200 ore annue per ogni dipendente, di cui 50 da convertire in riposi compensativi in base ad accordo da convenirsi con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.
5. Le eventuali particolari situazioni aziendali che dovessero emergere saranno esaminate con i criteri di gradualità.
6. Semestralmente le aziende comunicheranno alle RSU, ovvero, ove non ancora costituite, alle RSA il numero complessivo delle ore di prestazione eseguite oltre i limiti dell'orario contrattuale.
7. Il lavoro eseguito oltre le 6.40 ore giornaliere, e oltre le 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta, e oltre le misure giornaliere concordate aziendalmente per una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente, sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal comma che segue, salvo quanto previsto all'articolo 17.
8. Il lavoro supplementare, straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro supplementare o straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro supplementare o straordinario notturno	50%
3) lavoro supplementare o straordinario festivo	65%
4) lavoro supplementare o straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	15%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	25%
9. Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga tabellare oraria e sulla quota oraria della contingenza vigenti al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.
10. S'intende per lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.
11. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le ore 12 settimanali ma l'autista non è tenuto a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senz'altra interruzione che quella

per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

ART. 19 - LAVORO NOTTURNO

1. E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

2. E' considerato "periodo notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera d) del secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003.

3. Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale (eliminare: ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/1999).

4. Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

6. Ai sensi dell'art. 13, primo comma, del d. lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

7. Ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, l'azienda convocherà la RSU/RSA al fine di ricercare idonee soluzioni.

8. Ai fini di quanto previsto dall'art. 13 secondo comma del d. lgs. n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l..

9. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle RSA o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

10. Le Parti concordano che non si applica ai lavoratori notturni così come individuati dal presente articolo la normativa relativa all'orario di lavoro in regime di flessibilità di cui all'art. 17 del presente c.c.n.l..

Art. 20 - RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salve le eccezioni di legge.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. I turni di riposo settimanale saranno stabiliti con appositi ordini di servizio da affiggere all'albo aziendale almeno 6 giorni prima.
4. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale dovesse essere spostata in altro giorno, oltre al recupero nei giorni successivi, al lavoratore verrà corrisposta - in aggiunta alla normale retribuzione - la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo per le ore lavorate nel giorno di riposo.

Art. 21 - GIORNI FESTIVI

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 20 (riposo settimanale);
 - b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salve le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
 - c) le seguenti festività:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);
 - 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
 - 5) Assunzione (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) S. Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
 - 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera. Per il Comune di Roma la festa del Patrono è individuata, ai sensi del DPR n. 792/85, in SS. Pietro e Paolo (29 giugno).
2. In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lett. b) e c), le associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).

3. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi mensili della retribuzione.

4. Il trattamento di festività non lavorata è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi d'assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.

5. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

FESTIVITÀ. LEGGE 5 MARZO 1977 N. 54

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

2. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

3. I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore e dovranno essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote di retribuzione giornaliera contrattuale per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

4. Nel caso in cui le 4 festività religiose soppresse cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Qualora cadano nel giorno di riposo settimanale (7° giorno consecutivo) spetta al lavoratore 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 22 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.

2. Nei casi di settimana corta, salvi i trattamenti più favorevoli già in atto, i giorni di ferie sono pari a 22 giorni lavorativi, con esclusione dal computo dei giorni di riposo.

3. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.

4. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

5. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

6. In caso di festività cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro.
9. L'impresa assicurerà comunque al lavoratore per ogni anno d'anzianità il godimento di 2 settimane di ferie continuative nel periodo 1° giugno-30 settembre.
10. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
11. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
12. Nel caso di concessione di ferie collettive o per reparto o per scaglioni, il relativo periodo deve essere portato a conoscenza dei lavoratori almeno 4 mesi prima e comunque in armonia con quanto previsto in materia all'art. 1, punto 1, lett. E), comma 2, capoverso 5.
13. Gli eventuali giorni di ferie residui saranno programmati d'intesa tra la RSU e la Direzione aziendale, tenute presenti le esigenze di servizio e quelle dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la misura del periodo di ferie pagato, restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite in base alle precedenti regolamentazioni contrattuali.

Art. 23 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito.
3. Ai sensi dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ha diritto a tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno. Nel caso in cui tali eventi si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire di cinque giorni di cui tre retribuiti.
4. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

5. L'azienda valuterà l'opportunità, tenute presenti le esigenze di servizio, di accordare eventuali ulteriori permessi per motivi privati in relazione a particolari situazioni personali.

6. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

7. L'azienda valuterà nei casi di gravi e documentati motivi familiari di accordare al lavoratore un'aspettativa pari a 3 mesi durante i quali il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

8. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

PERMESSI LEGGE N. 104/1992

1. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

2. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

3. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

4. Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

5. Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi, salvo casi di indifferibile urgenza.

6. Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può chiedere il differimento della fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza, e risultino quindi prevalenti sulle esigenze imprenditoriali.

7. Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

8. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui **all'articolo 53** del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti

l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

9. Si allega al presente c.c.n.l. la circolare INPS n. 155 del 3/12/2010.

Art. 24 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria, corsi universitari e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno assegnati, su loro richiesta, 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.

2. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento diploma di licenza media superiore.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

4. I lavoratori di cui al comma 1 hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

5. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

7. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore ogni 3 anni.

8. Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore ogni 3 anni per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 25 - TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza d'anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle vigenti normative in materia.
5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento d'assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
7. In caso d'accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, e successive modificazioni.
9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 26 - TUTELA DELLE PERSONE **HANDICAPPATE** o DIVERSAMENTE ABILI

1. Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/1992 e **successive modifiche**, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa e **con le modalità previste dall'articolo 23 del presente c.c.n.l.**
3. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa dal lavoro di cui agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

4. I soggetti di cui al comma 3 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

5. Successivamente al compimento del 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il 3° grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

6. Ai permessi di cui ai commi 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, si applica quanto previsto dall'art. 8 della legge n. 903/1977.

7. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

8. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 3 e 4; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

9. Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e **successive modifiche**.

10. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

11. L'Azienda individuerà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.

12. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 27 - CONGEDO PARENTALE - ACCREDITO FIGURATIVO

1. Ai lavoratori d'entrambi i sessi - ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno d'età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio), nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di 6 anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'art. 1, quarto comma, della legge 8 agosto 1995 n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

Art. 28 - VOLONTARIATO

1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle

forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17, legge 11 agosto 1991 n. 266.

2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo d'aspettativa di durata non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991 n. 266.

3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 29 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO - DONNA NEL LAVORO

1. Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità d'opportunità uomo-donna nel lavoro.

2. Conseguentemente, le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 6 componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine d'individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

Art. 30 - MOLESTIE SESSUALI

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

2. A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, s'impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità economica europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29.5.90, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

Art. 31 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 32 - SERVIZIO MILITARE

1. Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di fine rapporto - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.
2. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.
3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 33 - ASSENZE

1. Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore.
2. Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 53.

Art. 34 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale operaio ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.
2. In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento.
3. Per quanto riguarda gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, gli stessi iniziano un rapporto di lavoro 'ex novo' solo nel caso che chiedano la liquidazione del TFR.
4. Per quanto non previsto, si applica il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n.18.

Art. 35 - CURE TERMALI

1. Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni d'ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

Art. 36 - TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Congedo di maternità

1. Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, 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 S.S.N., o con esso convenzionato, ed 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. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

3. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

4. I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

1. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

2. Per quanto riguarda il trattamento economico di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvi i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 37 - RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE - CORRESPONSIONE

1. Per retribuzione tabellare s'intende quella indicata nelle tabelle A1, A2 e A3 allegate al presente contratto.

2. Per retribuzione base s'intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.

3. Per retribuzione globale mensile s'intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo e assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso previsto dal presente contratto corrisposto con carattere di continuità e incluso nella normativa di cui all'**art. 44 (Trattamento di fine rapporto)**, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo e corrisposta a titolo risarcitorio (rimborso spese, maneggio denaro, indennità di bicicletta, indennità chilometrica per motomezzo, ecc.).

4. La retribuzione è corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei relativi elementi costitutivi liquidati mensilmente.

5. Nel caso l'azienda ne ritardi oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

6. In caso di contestazione sul minimo tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

7. Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della sua categoria d'appartenenza.

8. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 38 - DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA E GIORNALIERA

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore normali di lavoro.

Art. 39 - DETRAZIONI PER ASSENZE NON RETRIBUITE

1. Agli operai vanno detratte dalla retribuzione globale mensile tante quote orarie quante sono le ore d'assenza per malattia e infortunio - salvo quanto previsto all'art. 46 - nonché per le ore non prestate per qualsiasi motivo per le quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 40 - TREDICESIMA MENSILITA'

1. La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una retribuzione globale mensile. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle quattro ultime settimane. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

2. La frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della tredicesima mensilità, come mese intero.

3. Il pagamento della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre **di ciascun anno**.

4. Il rateo della tredicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 41- QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. L'azienda corrisponderà entro il 10 luglio di ciascun anno una quattordicesima erogazione nella misura di una mensilità di paga tabellare, contingenza e scatti biennali.

2. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio dell'anno precedente - 30 giugno dell'anno in corso.

3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14 mensilità quanti sono

i mesi di servizio prestati. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà calcolata, mentre sarà considerata mese intero se superiore a 15 giorni.

4. Il rateo della quattordicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 42 - SCATTI DI ANZIANITA' **Fare la proporzione**

1. I lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello d'appartenenza **alla data dell'1 agosto 1983** e sulla indennità di contingenza al 31 maggio 1983.

2. **Fermi restando gli importi degli scatti biennali maturati al 31 marzo 1987, gli scatti d'anzianità che matureranno successivamente alla data dell'1 aprile 1987 saranno costituiti dall'importo determinato in base al comma 1 del presente articolo maggiorati di € 1,55 e saranno pertanto i seguenti:**

- 1°	€ 36,15
- 2°	€ 33,05
- 3° Super	€ 32,54
- 3°	€ 31,50
- 4°	€ 30,47
- 5° Super	€ 29,70
- 5°	€ 29,44
- 6°	€ 28,41

3. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità.

4. Gli aumenti periodici d'anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

5. Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

6. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

7. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

8. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

NOTA A VERBALE

Le Parti si impegnano ad effettuare, al livello **aziendale** territoriale, le opportune verifiche circa la sussistenza di eventuali casi di disparità nell'applicazione della disciplina relativa agli scatti di anzianità.

Art. 43 - INDENNITA' VARIE

INDENNITÀ DI BICICLETTA - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

1. Con decorrenza **1 luglio 1991** 08 febbraio 2011, l'azienda corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio un'indennità giornaliera da concordare fra le parti e comunque non inferiore a € 0,52. Al lavoratore comandato ad usare per servizio il proprio automezzo è corrisposto un rimborso spese chilometrico in base alle tariffe ACI. Saranno stipulate a carico dell'azienda polizze collettive o individuali per l'assicurazione contro il furto del solo motomezzo.

INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

1. Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località d'alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITÀ DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

1. Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 chilometri, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda, che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le associazioni territoriali competenti.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO

1. Ferme restando le previsioni legislative e di contratto, al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc. d'importo complessivo superiore a € 4,65 giornalieri, sarà corrisposta una speciale indennità con oneri per errori nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

INDENNITÀ DI PRESENZA GIORNALIERA Definire i criteri di cui al punto 1

1. Con il **1° gennaio 1991** 08 febbraio 2011 a tutto il personale verrà riconosciuta una indennità di presenza giornaliera con i criteri in atto presso le singole aziende **al 31 dicembre 1990**. A decorrere dall' **1 dicembre 1998** 08 febbraio 2011 l'indennità di presenza giornaliera sarà erogata a tutti i lavoratori nelle misure e con i criteri seguenti:

- € 3,10 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 5 giornate settimanali;
- € 2,62 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 6 giornate settimanali.

2. **Gli importi predetti assorbono quelli precedentemente erogati allo stesso titolo ai sensi dell'art. 33 del c.c.n.l. 30 gennaio 1991.**

3. Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e non viene corrisposta in caso d'assenza per malattia, infortunio e non entra a far parte del TFR.

4. Eventuali indennità aziendali a tale titolo corrisposte verranno riproporzionate e adeguate ai criteri e alle modalità previsti dalla vigente normativa.

Art. 44 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il TFR ai sensi della legge n. 297/1982.

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del TFR di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza (**ELIMINARE: di cui alla legge n. 297/1982;**)
- 3) scatti biennali;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità contrattuali che abbiano carattere non occasionale.

Nota a verbale.

Per quanto riguarda il computo dell'indennità d'anzianità maturata al 31 maggio 1982 si richiama quanto previsto dall'art. 23 del c.c.n.l. 21 maggio 1980.

Art. 45 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

1. In caso di morte del lavoratore, in mancanza di testamento, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

2. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

3. Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa e ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità d'integrare il TFR dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 46 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificata con certificato medico entro due giorni lavorativi dall'avvenuto rilascio, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza; il lavoratore altresì ha il dovere di comunicare, anche per le vie brevi, qualora possibile, la durata dell'assenza per malattia.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere

servizio e deve essere giustificato da successivi certificati medici entro due giorni lavorativi, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.

3. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le Parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali e alle vigenti disposizioni di legge;
- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

4. In mancanza di tali comunicazioni e in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni d'impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

5. Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia.

6. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; diversamente, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

7. Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

8. Al termine della malattia e dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

9. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento d'attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

10. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

11. Per le assenze per causa di malattia e infortunio al lavoratore non in prova sarà corrisposto il seguente trattamento.

MALATTIA

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile per i primi 6 mesi e il 50% di essa per i successivi 6 mesi.

2. Agli operai compete, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile; dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto, compete agli stessi il 50% della retribuzione globale mensile.

INFORTUNIO

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, dedotto quanto corrisposto dall'INAIL.
2. Agli operai compete un'integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza e fino a guarigione clinica. Agli operai che ne facciano richiesta le aziende anticiperanno le indennità a carico dell'INAIL con garanzia di recupero. A tal fine i lavoratori stabiliranno, se interessati, il proprio domicilio presso l'azienda.

NORME COMUNI

1. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.
2. Sono esclusi da tale computo i periodi d'assenza per infortunio sul lavoro purché riconosciuto dall'INAIL nonché il periodo di cui all'art. 27, comma 1, del presente c.c.n.l..
3. Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.
4. Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo d'aspettativa non retribuita fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizione di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero.
5. Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.
6. In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo "malattia", e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi.
7. Resta inteso che il periodo d'aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Nota a verbale.

1. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative e tecnico-produttive, di adibire il lavoratore stesso ad altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Art. 47 - RIMBORSO SPESE

1. Il lavoratore comandato a prestare servizio extraurbano, o chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione giornaliera ha diritto al rimborso spese a piè di lista.

Art. 48 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede d'origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

2. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del dipendente o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

3. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità e i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

4. È dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con familiari conviventi a carico nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto d'affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

6. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

7. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento senza preavviso, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo d'origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 49 - ALLOGGIO AL PERSONALE

1. Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità d'alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 3, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

2. L'alloggio al personale, cui per esigenze di lavoro venga richiesto di abitare presso il complesso aziendale, sarà concesso gratuitamente.

Art. 50 - RITIRO PATENTE

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene assegnato.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il TFR di cui all'art. 47.

Art. 51 - INDUMENTI DI LAVORO

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno esclusivamente al personale con mansioni di portaforniture addetto al recapito, autista, ripartitori di prima e seconda fase una divisa invernale e un'estiva composte di giacca e pantalone o indumenti di lavoro equivalenti.
2. L'azienda fornirà ai lavoratori addetti a servizi esterni un impermeabile con relativo copricapo o altro indumento di lavoro equivalente.
3. Indumenti di lavoro particolari per il personale addetto ai servizi esterni saranno concordati, in aggiunta a quelli dei commi 1 e 2, con le RSU.
4. Qualora eccezionalmente non venissero forniti gli indumenti, l'impresa erogherà, con decorrenza 8 febbraio 2011, un'indennità pari a € 0,88 giornalieri; a partire dal 1° gennaio 2012, l'indennità sarà pari a € 1,00 giornalieri.
5. Ai lavoratori nuovi assunti, per il primo anno e superato il periodo di prova, spetta in aggiunta alla previsione di cui al comma 1, altra divisa sia invernale che estiva.
6. Dal 1° gennaio 2013, la spesa degli indumenti di cui al comma 5 sarà aggiornata in base alle variazioni dell'indice ISTAT riferito ai prezzi dei prodotti industriali.

Art. ~~26~~ 52 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le Parti stipulanti dichiarano altresì il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 03 marzo 1996.
2. Le Parti s'impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diverrà parte integrante del presente c.c.n.l. - che stabilisca i contenuti specifici e i criteri di formazione dei RLS.

3. La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

4. Le visite mediche di cui al comma 3 non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

5. Le visite mediche di cui al comma 3, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

6. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c) del d. lgs. n. 81/2008 secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53 del d. lgs. n. 81/2008.

7. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 3, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

8. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

9. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

10. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente, nel rispetto della normativa in materia di riservatezza, informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

11. In caso di inidoneità alla mansione specifica accertata dal medico competente ai sensi del sesto comma, l'impresa adibirà il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

12. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

13. 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 primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- f) i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del d. lgs. n. 81/2008.

14. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, anche in coerenza alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

15. La formazione deve avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- 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.

16. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

17. 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 competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

18. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

19. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli organismi paritetici di cui al d. lgs. n. 81/2008, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

20. La riunione periodica di cui all'articolo 35 del d. lgs. n. 81/2008 sarà convocata, qualora possibile, con quindici giorni di preavviso e con l'anticipazione della documentazione relativa all'ordine del giorno, che dovrà comunque rimanere riservata tra i soggetti destinatari della stessa; per favorire il r.l.s. nello svolgimento delle funzioni configurare dall'articolo 50 del d. lgs. n.

81/2008 si riconosce al medesimo facoltà di essere assistito da un proprio esperto di fiducia, con le garanzie per le imprese stabilite dall'art. 5 del d. lgs. n. 25/2007.

21. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'articolo 9 della legge n. 300/1970.

Art. 53 - NORME DISCIPLINARI

1. Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria residenza e/o domicilio e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

2. Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

3. Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche se indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

4. Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

5. Le sanzioni disciplinari sono:

1) il rimprovero verbale o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

- a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che deve trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
- e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
- f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
- g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

3) la sospensione fino a un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:
a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

- b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d) provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e) per negligenza accertata, subisca il furto del ciclomotore aziendale, del casco e di ogni altro bene e/o strumento affidatogli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;
- f) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;

la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al dipendente che:

- a) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione fino a tre giorni;
- b) trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c) sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone.

4) Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;
- e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- g) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione fino a 10 giorni;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- l) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- m) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- n) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- o) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza;
- p) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

6. 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.
7. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. 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.
9. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto d'accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
11. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 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.
12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 54 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le Parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 8 febbraio 2011 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.
2. In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le Parti il 17/5/2007, si individuano come fondi di destinazione il Fondo Poste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.
3. Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Poste o, in alternativa, del Fondo Previambiente tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondo Poste o del Fondo Previambiente.
4. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare ed indennità di contingenza alla data del 31/12/2006, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.

5. Con decorrenza 1° giugno 2011, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo Poste o al Fondo Previambiente.

6. Con decorrenza 1° gennaio 2012, il contributo di cui al comma precedente è elevato all'1,1%.

7. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo Poste o dal Fondo Previambiente non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

8. L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.

9. Il rapporto di adesione al fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori.

10. Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

11. I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori decorreranno dalla data di modifica dello statuto del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, finalizzata a recepire il presente accordo ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti successivamente alla modifica statutaria.

Le parti concordano, nell'ambito dell'accordo 7 febbraio 2011 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.

In tal senso, si individua come fondo di destinazione il Fondo Artifond ovvero FonTE, una volta ultimato il trasferimento della forma pensionistica e Fondo Poste

Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo individuato tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondo stesso.

L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulla retribuzione tabellare ed indennità di contingenza in vigore, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.

Con decorrenza 1° giugno 2011, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo Artifond ovvero FonTE, una volta ultimato il trasferimento della forma pensionistica o Fondo Poste

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto ad uno dei Fondi soprarichiamati; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dai Fondi soprarichiamati non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo Artifond ovvero FonTE, una volta ultimato il trasferimento della forma pensionistica o Fondo Poste faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.

Il rapporto di adesione al fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne dei Fondi soprarichiamati, consultabili da tutti i lavoratori.

Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori decorreranno dalla data di modifica dello statuto del Fondo, finalizzata a recepire il presente accordo ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti successivamente alla modifica statutaria.

Art. 55 – INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL LAVORO. RECUPERO ORE DI LAVORO PERDUTE

1. In caso d'interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
 - 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
 - 2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la 1a giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
 - 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
3. Nel caso di sospensioni del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e a quella di licenziamento.
4. È ammesso il recupero, con corresponsione della retribuzione globale, delle ore di lavoro perdute per le cause di cui al presente articolo e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornate si effettui entro le 2 quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 56 - TELELAVORO

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:
 - telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
 - telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.
3. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

4. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l..

5. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

6. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

7. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

8. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello **aziendale** territoriale.

Art. 57 - RITENUTE PER QUOTE ASSOCIATIVE ED ASSICURATIVE

1. Compatibilmente con le norme di legge in materia, sono effettuate a titolo gratuito eventuali le ritenute per conto del comitato sindacale CSAP.

Art. ~~25~~ 58 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

IMPIEGATI

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 2 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

OPERAI

1. Per gli operai di qualsiasi livello, 1 mese di preavviso a prescindere dalla loro anzianità di servizio.
2. Nei casi di dimissioni del lavoratore e di cessazione dell'azienda il periodo di preavviso è ridotto a 15 giorni.

NORME COMUNI

1. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
2. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
3. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
4. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di fine rapporto.
5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
7. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

Art. 59 – DISPOSIZIONI GENERALI E SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.
2. Oltre alle disposizioni del presente c.c.n.l., i dipendenti dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.
3. Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove s'effettua il pagamento della retribuzione.

ART. 60 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali,

sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

2. Per quant'altro non previsto nel presente c.c.n.l. si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

ART. 61 - DECORRENZA E DURATA

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 1, il presente c.c.n.l., **salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010** ha durata triennale e scade il 31 dicembre 2012.

2. Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.; in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

AUMENTI ECONOMICI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCORDO 8 FEBBRAIO 2011

Le Parti concordano **un aumento dei minimi tabellari** la seguente retribuzione base **per il livello 5° super con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento**, nonché un incremento pari a € 81,00 per il livello 5° super con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, secondo la tabella di seguito riportata:

Liv.	Par.	Retribuzione base	Febbraio 2011	Gennaio 2012	Ottobre 2012
1°	200	€ 1827,99	€ 52,17	€ 52,17	€ 36,52
2°	175	€ 1659,81	€ 45,65	€ 45,65	€ 31,96
3° s	150	€ 1493,91	€ 39,13	€ 39,13	€ 27,39
3°	138	€ 1413,69	€ 36,00	€ 36,00	€ 25,20
4°	128	€ 1347,22	€ 33,39	€ 33,39	€ 23,37
5° s	115	€ 1261,70	€ 30,00	€ 30,00	€ 21,00
5°	110	€ 1228,61	€ 28,70	€ 28,70	€ 20,09
6°	100	€ 1161,65	€ 26,09	€ 26,09	€ 18,26

Salvo errori e omissioni

Ai lavoratori in forza alla data dell'8 febbraio 2011 è erogato un importo forfettario "una tantum" per il livello 5° super pari a € 280 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 giugno 2009 - 31 gennaio 2011.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà corrisposto, quanto a € 100 con la retribuzione del mese di marzo 2011, quanto a € 90 con la retribuzione del mese di settembre 2011 e quanto a € 90 con la retribuzione del mese di febbraio 2012; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale ed è, quindi, comprensivo degli stessi.

Liv.	Par.	Marzo 2011	Settembre 2011	Febbraio 2012
1°	200	€ 173,91	€ 156,52	€ 156,52
2°	175	€ 152,17	€ 136,96	€ 136,96
3° s	150	€ 130,43	€ 117,39	€ 117,39
3°	138	€ 120,00	€ 108,00	€ 108,00
4°	128	€ 111,30	€ 100,17	€ 100,17
5° s	115	€ 100,00	€ 90,00	€ 90,00
5°	110	€ 95,66	€ 86,09	€ 86,09
6°	100	€ 86,96	€ 78,26	€ 78,26

ALLEGATI

ALLEGATO 1 da rivedere

TABELLA A1 – FEBBRAIO 2011

Liv.	Par.	Aumento economico FEBBRAIO 2011	Retribuzione tabellare FEBBRAIO 2011	Indennità di contingenza	Retribuzione base FEBBRAIO 2011
1°	200	€ 52,17	€ 1347,97	€ 532,19	€ 1880,16
2°	175	€ 45,65	€ 1179,48	€ 525,98	€ 1705,46
3° s	150	€ 39,13	€ 1011,01	€ 522,03	€ 1533,04
3°	138	€ 36,00	€ 930,08	€ 519,61	€ 1449,69
4°	128	€ 33,39	€ 862,69	€ 517,92	€ 1380,61
5° s	115	€ 30,00	€ 775,05	€ 516,65	€ 1291,70
5°	110	€ 28,70	€ 741,42	€ 515,89	€ 1257,31
6°	100	€ 26,09	€ 673,98	€ 513,76	€ 1187,74

TABELLA A2 - GENNAIO 2012

Liv.	Par.	Aumento economico GENNAIO 2012	Retribuzione tabellare GENNAIO 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base GENNAIO 2012
1°	200	€ 52,17	€ 1400,14	€ 532,19	€ 1932,33
2°	175	€ 45,65	€ 1225,13	€ 525,98	€ 1751,11
3° s	150	€ 39,13	€ 1050,14	€ 522,03	€ 1572,17
3°	138	€ 36,00	€ 966,08	€ 519,61	€ 1485,69
4°	128	€ 33,39	€ 896,08	€ 517,92	€ 1414,00
5° s	115	€ 30,00	€ 805,05	€ 516,65	€ 1321,70
5°	110	€ 28,70	€ 770,12	€ 515,89	€ 1286,01
6°	100	€ 26,09	€ 700,07	€ 513,76	€ 1213,83

TABELLA A3 – OTTOBRE 2012

Liv.	Par.	Aumento economico OTTOBRE 2012	Retribuzione tabellare OTTOBRE 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base OTTOBRE 2012
1°	200	€ 36,52	€ 1436,66	€ 532,19	€ 1968,85
2°	175	€ 31,96	€ 1257,09	€ 525,98	€ 1783,07
3° s	150	€ 27,39	€ 1077,53	€ 522,03	€ 1599,56
3°	138	€ 25,20	€ 991,28	€ 519,61	€ 1510,89
4°	128	€ 23,37	€ 919,45	€ 517,92	€ 1437,37
5° s	115	€ 21,00	€ 826,05	€ 516,65	€ 1342,70
5°	110	€ 20,09	€ 790,21	€ 515,89	€ 1306,10
6°	100	€ 18,26	€ 718,33	€ 513,76	€ 1232,09

ALLEGATO 1

TABELLA B – ELEMENTO DI GARANZIA

Livello	Importo
1	€ 19,13
2	€ 16,74
3s	€ 14,35
3	€ 13,20
4	€ 12,24
5s	€ 11,00
5	€ 10,52
6	€ 9,57

ALLEGATO 2

DICHIARAZIONE DELLE PARTI 17 MAGGIO 2007

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire da parte di tutte le imprese del settore l'applicazione del presente c.c.n.l., nonché delle norme di legge sul rapporto di lavoro, anche ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali.

In vista della liberalizzazione del mercato, per meglio regolarlo, evitando fenomeni distorsivi tra imprese con ricadute negative per i lavoratori, le Parti concordano sulla necessità di addivenire, attraverso opportuni processi di armonizzazione delle normative contrattuali esistenti, ad un contratto di settore.

ALLEGATO 3

FACSIMILE DI LETTERA D'AUTORIZZAZIONE ALLA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE

Data, _____

Spett.le IMPRESA _____

Il sottoscritto dipendente _____ Vi autorizza con la presente lettera, ai sensi dell'art. 3 del vigente c.c.n.l., a trattenere dalle sue competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome, quale quota associativa all'organizzazione sindacale _____ a partire dalla retribuzione relativa al mese di _____ dell'anno _____

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà essere revocata per iscritto in qualsiasi momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma _____

ALLEGATO 4

PRECEDENTI DISPOSIZIONI CONTRATTUALI RICHIAMATE NEL PRESENTE C.C.N.L.

Art. 5 c.c.n.l. 26.7.83.

INDENNITÀ PER I FATTORINI TITOLARI DI GIRO (vedi art. 17).

Per i fattorini titolari di giro che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, inquadrati al 5° livello, viene istituita con decorrenza 1.1.86 un'indennità mensile pari a € 8,01.

Detta indennità non deve essere computata nel TFR di lavoro mentre va computata solo nel trattamento per ferie, festività, 13^a e 14^a mensilità.

Accordo nazionale 29 aprile 1987.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (vedi art. 14).

A decorrere dall'1.6.86 la durata dell'orario di lavoro contrattuale sarà ridotta di 40 ore annue, attraverso la concessione di riposi compensativi.

Con il 1° giugno 1989 verranno concesse 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro che saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive e organizzative del servizio. Ulteriori 8 ore verranno concesse con gli stessi criteri di cui sopra con il 1° aprile 1990.

ALLEGATO 5

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, nel servizio postale - Delibera 02/37 del 7 marzo 2002 (*GU n. 88 del 15-4-2002*) -

1) Ambito di applicazione.

La presente regolamentazione si applica nei confronti di tutti i soggetti che a qualsiasi titolo sono coinvolti nell'erogazione del servizio postale.

2) Preavviso e requisiti della proclamazione.

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascuna azione di sciopero deve essere comunicata con un preavviso non inferiore a dieci giorni e non superiore a trentacinque giorni ai soggetti previsti dall'art. 2, comma 1, della legge, nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati.

3) Durata.

Ogni astensione dal lavoro non può avere durata superiore alle ventiquattro ore, fermo restando quanto stabilito dal successivo punto 10).

4) Intervallo tra azioni di sciopero.

Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, anche se si tratta di astensioni dal lavoro proclamate da soggetti sindacali diversi le quali incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, deve intercorrere un intervallo di almeno quattro giorni consecutivi.

Al fine di consentire il rispetto della regola sulla rarefazione, il datore di lavoro deve fornire adeguata e tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali delle astensioni dal lavoro di cui ha avuto conoscenza, secondo le modalità ritenute più congrue.

5) Franchigie ed esclusioni.

E' esclusa l'attuazione di scioperi (comprese le forme di azione sindacale, comunque denominate, comportanti una riduzione del servizio) nei seguenti giorni:

a) giorno di scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi modello unico (ordinariamente 31 luglio);

b) giorni di scadenza del termine per il pagamento dell'I.C.I. (ordinariamente 30 giugno e 20 dicembre);

c) giorno della scadenza del termine per il pagamento degli abbonamenti RAI-TV (ordinariamente 31 gennaio).

Qualora intervengano provvedimenti legislativi che dispongono la modifica dei termini suindicati, essi si intendono automaticamente adeguati alle nuove disposizioni. Di tali modifiche il datore di lavoro deve dare adeguata e tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

6) Sospensione o revoca.

La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire non meno di cinque giorni prima della data prevista per lo sciopero. A norma dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, il superamento di tale limite è consentito quando sia stato raggiunto un accordo tra le parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di garanzia o dell'autorità competente alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge.

Della sospensione o revoca di ciascuna astensione deve essere data comunicazione nelle stesse forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, per le informazioni all'utenza delle proclamazioni di scioperi.

In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi.

7) Prestazioni indispensabili.

In caso di sciopero della durata di ventiquattro ore o, comunque, per l'intero turno di servizio, sono assicurate le seguenti prestazioni indispensabili:

a) accettazione delle raccomandate e delle assi-curate. Il servizio da rendere all'utenza è limitato alla sola fase dell'accettazione e non anche a quella dell'inoltro degli oggetti. Gli utenti devono essere informati della suddetta limitazione anche al momento della richiesta del servizio;

b) pagamento dei ratei di pensione in calendario. Qualora l'azione di sciopero coincida con la scadenza dei ratei di pensione, il pagamento di questi è anticipato al giorno precedente, a meno che il giorno di pagamento coincida con il primo giorno del mese, nel qual caso il pagamento viene posticipato al giorno successivo;

c) accettazione e trasmissione dei telegrammi e telefax. Il servizio da rendere all'utenza riguarda sia la fase dell'accettazione, anche a mezzo telefonico o telematico, sia quello dell'inoltro. Gli uffici prescelti per l'accettazione dei telegrammi devono informare l'utenza, anche al momento della richiesta del servizio, che il recapito degli oggetti potrebbe subire ritardi, fino a ventiquattro ore, a causa dello sciopero. Gli uffici come sopra individuati, qualora dispongano di servizio faxsimile pubblico - bureau fax, dovranno assicurare anche l'agibilità di tale servizio;

d) servizio di accettazione, smistamento e recapito delle cartoline precetto all'insorgere dell'emergenza segnalata dal Ministero della difesa. In tale evenienza, tutti gli uffici postali con servizio di recapito devono assicurare la distribuzione delle cartoline, sia pure con una limitata applicazione di personale, commisurata alle particolari esigenze;

e) servizi di sorveglianza e di telesorveglianza per la sicurezza delle persone, per la salvaguardia e la funzionalità degli impianti, per la custodia dei fondi e dei valori, per la efficienza dei mezzi e delle attrezzature. Tali servizi devono essere assicurati anche in caso di scioperi brevi.

8) Modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili e di individuazione del personale comandato.

Ferme restando le modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili indicate nei punti b), d) ed e) che precedono, ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui ai punti a), e c) la scelta degli uffici e' effettuata dalla direzione aziendale, d'intesa con le organizzazioni sindacali, tenuto conto:

- della dislocazione degli uffici stessi in relazione ai bacini di utenza;
- dell'esigenza di assicurare, in linea di massima, che gli uffici prescelti siano raggiungibili dai centri serviti dagli uffici piu' vicini in un tempo medio di percorrenza non superiore ad un'ora, in base alla velocità commerciale dei mezzi pubblici, in relazione ai tempi di percorrenza riferiti alle caratteristiche della viabilità locale.

Le prestazioni indispensabili di cui ai punti a) e c) saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa erogazione, individuato sulla base del criterio della rotazione.

I contingenti minimi sono determinati in un piano predisposto dalla direzione aziendale, d'intesa con le organizzazioni sindacali.

In caso di dissenso tra le parti in ordine alla predeterminazione in via generale dei contingenti di cui al precedente comma, l'Azienda provvederà all'individuazione dei contingenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dell'astensione.

In ogni caso, non possono essere stabiliti contingenti superiori al 33% del personale in servizio.

9) Personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori.

Negli uffici diversi da quelli individuati ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, data l'esigenza di conciliare il diritto di sciopero del personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori con il diritto dei lavoratori non scioperanti di accedere al proprio posto di lavoro, i direttori degli uffici che intendano aderire allo sciopero dovranno, il giorno dello sciopero o al termine dell'orario di ufficio del giorno precedente, effettuare la consegna delle chiavi dell'ufficio e della cassaforte presso la sede della filiale, ove non sia possibile consegnarle direttamente all'ufficio stesso o ad altro viciniore. Inoltre, il personale detentore di chiavi e responsabile della custodia di valori, ove intenda aderire allo sciopero, è tenuto a svolgere, preliminarmente alla consegna delle chiavi, tutti gli adempimenti necessari ad assicurare la custodia dei valori e a consentire la normale erogazione del servizio.

10) Astensioni dal lavoro straordinario e altre forme di azione sindacale.

La presente disciplina si applica ad ogni forma di azione sindacale, comunque denominata, comportante una riduzione del servizio tale da determinare un pregiudizio per i diritti degli utenti.

Le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per la regola relativa alla durata massima, la quale non può essere superiore a un mese consecutivo per ogni singola azione, e per quella relativa all'intervallo, regolato dal punto 4 della presente proposta e da intendersi come il periodo minimo che deve necessariamente intercorrere tra la fine della prima azione e la proclamazione della successiva.

11) Informazione all'utenza.

Il datore di lavoro deve comunicare agli utenti, nelle forme di legge, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione, le motivazioni addotte dalle organizzazioni sindacali proclamanti ed i servizi minimi che saranno garantiti.

DISPONE

la trasmissione della presente delibera ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro delle Comunicazioni, alle Poste Italiane S.p.a., alle organizzazioni sindacali SLP-CISL, SLC-CGIL, UIL-POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFESAL, UGL-COM., SINDIP-QUADRI, TECSTAT-USPPI, UNIONQUADRI, COBAS P.T. CUB, SLAI-COBAS.

DISPONE INOLTRE

la pubblicazione della regolamentazione provvisoria e degli estremi della presente delibera nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

ALLEGATO 6

ACCORDO IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE 24 FEBBRAIO 2009

ALLEGATO 7

ACCORDO IN MATERIA DI APPRENDISTATO 25 FEBBRAIO 2009

ALLEGATO 8

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E TABELLE COSTO DEL LAVORO

ALLEGATO 9

DECRETO LEGISLATIVO n. 61/2000
come modificato dai decreti legislativi n. 100/2001 e n. 276/2003
e dalla legge n. 244/2007

Articolo 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 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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;
 - d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
 - 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 o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 , e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.
4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3

Articolo 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. 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.

Articolo 3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, 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 e 4

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. 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.

6. Comma abrogato.

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. [V. art. 8, comma 2-ter]

8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.

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, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11. Comma abrogato.

12. Comma abrogato.

13. Comma abrogato.

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.

Articolo 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.

Articolo 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, 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. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

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. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Articolo 6

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

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 complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 7 - Abrogato

Articolo 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'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 clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 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.

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. **ABROGATO:** *In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.*

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. ABROGATO: *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).*

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 12 - Verifica OMISSIS

Articolo 12-bis Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 12-bis. - 1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 12-ter. - (Diritto di precedenza)

1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ALLEGATO 10

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, n.66

(come modificato dal decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213)

Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) 'orario di lavoro': qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) 'periodo di riposo': qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) 'lavoro straordinario': è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;

d) 'periodo notturno': periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) 'lavoratore notturno':

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) 'lavoro a turni': qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) 'lavoratore a turni': qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) 'lavoratore mobile': qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) 'lavoro offshore': l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

j) 'riposo adeguato': il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della

stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) 'contratti collettivi di lavoro': contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.
2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.
4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Titolo II

Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art.4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per

territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6 - Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

Titolo III Pause, riposi e ferie

Art. 7 - Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8 - Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul

posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9 - Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;
- d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
- g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i

pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10 - Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Titolo IV Lavoro notturno

Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13 - Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, 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 corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, 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 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro 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. 15 - Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al

comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Titolo V Disposizioni finali e deroghe

Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;
b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;

l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

- personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

- personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;

- personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

- personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto

decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di
riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.
7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18 - Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

OMISSIS

Art. 18-bis - Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.
3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

ALLEGATO 11

STATUTO FONDO **PREVIAMBIENTE** Artifond

ALLEGATO 12

CIRCOLARE INPS
3 DICEMBRE 2010, N. 155

ALLEGATO 13

DECRETO LEGISLATIVO N. 261/1999

ALLEGATO 14

DECRETO LEGISLATIVO n. 81/2008

ALLEGATO 15

DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n.252 *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*

Art. 1 - Ambito di applicazione e definizioni

1. Il presente decreto legislativo disciplina le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio, ivi compresi quelli gestiti dagli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

2. L'adesione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal presente decreto è libera e volontaria.

3. Ai fini del presente decreto s'intendono per:

a) "forme pensionistiche complementari collettive": le forme di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) a h), e 12 del presente decreto che hanno ottenuto l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della COVIP e di cui all'articolo 20 iscritte all'apposito albo, alle quali è possibile aderire collettivamente o individualmente e con l'apporto di quote del trattamento di fine rapporto;

b) "forme pensionistiche complementari individuali": le forme di cui all'articolo 13 che hanno ottenuto l'approvazione del regolamento da parte della COVIP alle quali è possibile destinare quote del trattamento di fine rapporto;

c) "COVIP": la Commissione di vigilanza sui fondi pensione istituita ai sensi dell'articolo 18 del presente decreto, di seguito definita "COVIP";

d) "TFR": il trattamento di fine rapporto;

e) "TUIR": il testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

4. Le forme pensionistiche complementari sono attuate mediante la costituzione, ai sensi dell'articolo 4, di appositi fondi, o di patrimoni separati, la cui denominazione deve contenere l'indicazione di "fondo pensione", la quale non può essere utilizzata da altri soggetti.

Art. 2 – Destinatari

1. Alle forme pensionistiche complementari possono aderire in modo individuale o collettivo:

a) i lavoratori dipendenti, sia privati sia pubblici, anche secondo il criterio di appartenenza alla medesima impresa, ente, gruppo di imprese, categoria, comparto o raggruppamento, anche territorialmente delimitato, o diversa organizzazione di lavoro e produttiva, ivi compresi i lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, anche organizzati per aree professionali e per territorio;

c) i soci lavoratori di cooperative, anche unitamente ai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate;

d) i soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche se non iscritti al fondo ivi previsto.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere istituite:

- a) per i soggetti di cui al comma 1, lettere a), c) e d), esclusivamente forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita;
- b) per i soggetti di cui al comma 1, lettera b), anche forme pensionistiche complementari in regime di prestazioni definite volte ad assicurare una prestazione determinata con riferimento al livello del reddito, ovvero a quello del trattamento pensionistico obbligatorio.

Art. 3 - Istituzione delle forme pensionistiche complementari

1. Le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da:

- a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali, limitatamente, per questi ultimi, anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi, ovvero, in mancanza, accordi fra lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; accordi, anche interaziendali per gli appartenenti alla categoria dei quadri, promossi dalle organizzazioni sindacali nazionali rappresentative della categoria membri del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;
- b) accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;
- c) regolamenti di enti o aziende, i cui rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali;
- d) le regioni, le quali disciplinano il funzionamento di tali forme pensionistiche complementari con legge regionale nel rispetto della normativa nazionale in materia;
- e) accordi fra soci lavoratori di cooperative, promossi da associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo legalmente riconosciute;
- f) accordi tra soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, promossi anche da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;
- g) gli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, con l'obbligo della gestione separata, sia direttamente sia secondo le disposizioni di cui alle lettere a) e b);
- h) i soggetti di cui all'articolo 6, co. 1, limitatamente ai fondi pensione aperti di cui all'articolo 12;
- i) i soggetti di cui all'articolo 13, limitatamente alle forme pensionistiche complementari individuali.

2. Per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite mediante i contratti collettivi di cui al titolo III del medesimo decreto legislativo. Per il personale dipendente di cui all'articolo 3, comma 1, del medesimo decreto legislativo le forme pensionistiche complementari possono essere istituite secondo le norme dei rispettivi ordinamenti, ovvero, in mancanza, mediante accordi tra i dipendenti stessi promossi da loro associazioni.

3. Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di partecipazione garantendo la libertà di adesione individuale.

Art. 4 - Costituzione dei fondi pensione ed autorizzazione all'esercizio

1. I fondi pensione sono costituiti:

- a) come soggetti giuridici, di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa;
- b) come soggetti dotati di personalità giuridica; in tal caso, in deroga alle disposizioni del decreto

del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, il riconoscimento della personalità giuridica consegue al provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività adottato dalla COVIP; per tali fondi pensione, la COVIP cura la tenuta del registro delle persone giuridiche e provvede ai relativi adempimenti.

2. I fondi pensione istituiti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettere g), h) e i), possono essere costituiti altresì nell'ambito della singola società o del singolo ente attraverso la formazione, con apposita deliberazione, di un patrimonio di destinazione, separato ed autonomo, nell'ambito della medesima società od ente, con gli effetti di cui all'articolo 2117 del codice civile.

3. L'esercizio dell'attività dei fondi pensione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h), è subordinato alla preventiva autorizzazione da parte della COVIP, la quale trasmette al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell'economia e delle finanze l'esito del procedimento amministrativo relativo a ciascuna istanza di autorizzazione; i termini per il rilascio del provvedimento che concede o nega l'autorizzazione sono fissati in sessanta giorni dal ricevimento da parte della COVIP dell'istanza e della prescritta documentazione, ovvero in trenta giorni dal ricevimento dell'ulteriore documentazione eventualmente richiesta entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza; la COVIP può determinare con proprio regolamento le modalità di presentazione dell'istanza, i documenti da allegare alla stessa ed eventuali diversi termini per il rilascio dell'autorizzazione comunque non superiori ad ulteriori trenta giorni. Con uno o più decreti da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali determina:

a) i requisiti formali di costituzione, nonché gli elementi essenziali sia dello statuto sia dell'atto di destinazione del patrimonio, con particolare riferimento ai profili della trasparenza nei rapporti con gli iscritti ed ai poteri degli organi collegiali;

b) i requisiti per l'esercizio dell'attività, con particolare riferimento all'onorabilità e professionalità dei componenti degli organi collegiali e, comunque, del responsabile della forma pensionistica complementare, facendo riferimento ai criteri definiti ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, da graduare sia in funzione delle modalità di gestione del fondo stesso sia in funzione delle eventuali delimitazioni operative contenute negli statuti;

c) i contenuti e le modalità del protocollo di autonomia gestionale.

4. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

5. I fondi pensione costituiti nell'ambito di categorie, comparti o raggruppamenti, sia per lavoratori subordinati sia per lavoratori autonomi, devono assumere forma di soggetto riconosciuto ai sensi del comma 1, lettera b), ed i relativi statuti devono prevedere modalità di raccolta delle adesioni compatibili con le disposizioni per la sollecitazione al pubblico risparmio.

6. La COVIP disciplina le ipotesi di decadenza dall'autorizzazione quando il fondo pensione non abbia iniziato la propria attività, ovvero quando non sia stata conseguita la base associativa minima prevista dal fondo stesso, previa convocazione delle fonti istitutive.

Art. 5. - Partecipazione negli organi di amministrazione e di controllo e responsabilità

1. La composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle di cui agli articoli 12 e 13, deve rispettare il criterio della partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per quelle

caratterizzate da contribuzione unilaterale a carico dei lavoratori, la composizione degli organi collegiali risponde al criterio rappresentativo di partecipazione delle categorie e raggruppamenti interessati. I componenti dei primi organi collegiali sono nominati in sede di atto costitutivo. Per la successiva individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è previsto il metodo elettivo secondo modalità e criteri definiti dalle fonti costitutive.

2. Il consiglio di amministrazione di ciascuna forma pensionistica complementare nomina il responsabile della forma stessa in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, per il quale non sussistano le cause di incompatibilità e di decadenza così come previsto dal decreto di cui all'articolo 4, comma 3, lettera b). Il responsabile della forma pensionistica svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente riportando direttamente all'organo amministrativo della forma pensionistica complementare relativamente ai risultati dell'attività svolta. Per le forme pensionistiche di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a), b), e) ed f), l'incarico di responsabile della forma pensionistica può essere conferito anche al direttore generale, comunque denominato, ovvero ad uno degli amministratori della forma pensionistica. Per le forme pensionistiche di cui agli articoli 12 e 13, l'incarico di responsabile della forma pensionistica non può essere conferito ad uno degli amministratori o a un dipendente della forma stessa ed è incompatibile con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato, di prestazione d'opera continuativa, presso i soggetti istitutori delle predette forme, ovvero presso le società da queste controllate o che le controllano.

3. Il responsabile della forma pensionistica verifica che la gestione della stessa sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nonché nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni stabilite nei regolamenti e nei contratti; sulla base delle direttive emanate da COVIP provvede all'invio di dati e notizie sull'attività complessiva del fondo richieste dalla stessa COVIP. Le medesime informazioni vengono inviate contemporaneamente anche all'organismo di sorveglianza di cui ai commi 4 e 5. In particolare vigila sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola il fondo, sulle operazioni in conflitto di interesse e sulle buone pratiche ai fini di garantire la maggiore tutela degli iscritti.

4. Ferma restando la possibilità per le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 12 di dotarsi di organismi di sorveglianza anche ai sensi di cui al comma 1, le medesime forme prevedono comunque l'istituzione di un organismo di sorveglianza composto da almeno due membri, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, per i quali non sussistano le cause di incompatibilità e di decadenza previste dal decreto di cui all'articolo 4, comma 3. In sede di prima applicazione, i predetti membri sono designati dai soggetti istitutori dei fondi stessi, per un incarico non superiore al biennio. La partecipazione all'organismo di sorveglianza è incompatibile con la carica di amministratore o di componente di altri organi sociali, nonché con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato, di prestazione d'opera continuativa, presso i soggetti istitutori dei fondi pensione aperti, ovvero presso le società da questi controllate o che li controllano. I componenti dell'organismo di sorveglianza non possono essere proprietari, usufruttuari o titolari di altri diritti, anche indirettamente o per conto terzi, relativamente a partecipazioni azionarie di soggetti istitutori di fondi pensione aperti, ovvero di società da questi controllate o che li controllano. La sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti dalla presente disposizione deve essere attestata dal candidato mediante apposita dichiarazione sottoscritta. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei requisiti indicati determina la decadenza dall'ufficio dichiarata ai sensi del comma 9.

5. Successivamente alla fase di prima applicazione, i membri dell'organismo di sorveglianza sono designati dai soggetti istitutori dei fondi stessi, individuati tra gli amministratori indipendenti iscritti all'albo istituito dalla Consob. Nel caso di adesione collettiva che comporti l'iscrizione di almeno 500 lavoratori appartenenti ad una singola azienda o a un medesimo gruppo, l'organismo di

sorveglianza è integrato da un rappresentante designato dalla medesima azienda o gruppo e da un rappresentante dei lavoratori.

6. L'organismo di sorveglianza rappresenta gli interessi degli aderenti e verifica che l'amministrazione e la gestione complessiva del fondo avvenga nell'esclusivo interesse degli stessi, anche sulla base delle informazioni ricevute dal responsabile della forma pensionistica. L'organismo riferisce agli organi di amministrazione del fondo e alla COVIP delle eventuali irregolarità riscontrate.

7. Nei confronti dei componenti degli organi di cui al comma 1 e del responsabile della forma pensionistica si applicano gli articoli 2392, 2393, 2394, 2394-bis, 2395 e 2396 del codice civile.

8. Nei confronti dei componenti degli organi di controllo di cui ai commi 1 e 4, si applica l'articolo 2407 del codice civile.

9. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

10. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

11. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

12. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

Art. 6 - Regime delle prestazioni e modelli gestionali

1. I fondi pensione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h), gestiscono le risorse mediante:

a) convenzioni con soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di cui all'articolo 1, comma 5, lettera d) del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero soggetti che svolgono la medesima attività, con sede statutaria in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;

b) convenzioni con imprese assicurative di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174, mediante ricorso alle gestioni di cui al ramo VI del punto A) della tabella allegata allo stesso decreto legislativo, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;

c) convenzioni con società di gestione del risparmio, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;

d) sottoscrizione o acquisizione di azioni o quote di società immobiliari nelle quali il fondo pensione può detenere partecipazioni anche superiori ai limiti di cui al comma 13, lettera a), nonché di quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi nei limiti di cui alla lettera e);

e) sottoscrizione e acquisizione di quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi secondo le disposizioni contenute nel decreto di cui al comma 11, ma comunque non superiori al 20 per cento del proprio patrimonio e al 25 per cento del capitale del fondo chiuso.

2. Gli enti gestori di forme pensionistiche obbligatorie, sentita l'Autorità garante della concorrenza

e del mercato, possono stipulare con i fondi pensione convenzioni per l'utilizzazione del servizio di raccolta dei contributi da versare ai fondi pensione e di erogazione delle prestazioni e delle attività connesse e strumentali anche attraverso la costituzione di società di capitali di cui debbono conservare in ogni caso la maggioranza del capitale sociale; detto servizio deve essere organizzato secondo criteri di separatezza contabile dalle attività istituzionali del medesimo ente.

3. Alle prestazioni di cui all'articolo 11 erogate sotto forma di rendita i fondi pensione prov-vedono mediante convenzioni con una o più imprese assicurative di cui all'articolo 2 del de-creto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, ov-vero direttamente, ove sussistano mezzi patri-moniali adeguati, in conformità con le disposizioni di cui all'art. 7-bis. I fondi pensione sono autorizzati dalla COVIP all'erogazione diretta delle rendite, avuto riguardo all'adeguatezza dei mezzi patrimoniali costituiti e alla dimen-sione del fondo per numero di iscritti.

4. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

5. Per le forme pensionistiche in regime di prestazione definita e per le eventuali prestazioni per invalidità e premorienza, sono in ogni caso stipulate apposite convenzioni con imprese assicurative. Nell'esecuzione di tali convenzioni non si applica l'articolo 7.

5-bis. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la COVIP, sono individuati:

- a) le attività nelle quali i fondi pensione posso-no investire le proprie disponibilità, avendo presente il perseguimento dell'interesse degli iscritti, eventualmente fissando limiti massimi di investimento qualora siano giustificati da un punto di vista prudenziale;
- b) i criteri di investimento nelle varie categorie di valori mobiliari;
- c) le regole da osservare in materia di conflitti di interesse tenendo conto delle specificità dei fondi pensione e dei principi di cui alla diretti-va 2004/39/CE, alla normativa comunitaria di esecuzione e a quella nazionale di recepimento.

5-ter. I fondi pensione definiscono gli obiet-tivi e i criteri della propria politica di investimento, anche in riferimento ai singoli comparti eventualmente previsti, e provvedono periodicamente, almeno con cadenza triennale, alla verifica della rispondenza degli stessi agli interessi degli iscritti.

5-quater. Secondo modalità definite dalla COVIP, i fondi pensione danno informativa agli iscritti delle scelte di investimento e predi-spongono apposito documento sugli obiettivi e sui criteri della propria politica di investimen-to, illustrando anche i metodi di misurazione e le tecniche di gestione del rischio di investi-mento utilizzate e la ripartizione strategica delle attività in relazione alla natura e alla durata delle prestazioni pensionistiche dovute. Il documento è riesaminato almeno ogni tre anni ed è messo a disposizione degli aderenti e dei beneficiari del fondo pensione o dei loro rappresentanti che lo richiedano

6. Per la stipula delle convenzioni di cui ai commi 1, 3 e 5, e all'articolo 7, i competenti organismi di amministrazione dei fondi, individuati ai sensi dell'articolo 5, comma 1, richiedono offerte contrattuali, per ogni tipologia di servizio offerto, attraverso la forma della pubblicità notizia su almeno due quotidiani fra quelli a maggiore diffusione nazionale o internazionale, a soggetti abilitati che non appartengono ad identici gruppi societari e comunque non sono legati, direttamente o indirettamente, da rapporti di controllo. Le offerte contrattuali rivolte ai fondi sono formulate per singolo prodotto in maniera da consentire il raffronto dell'insieme delle condizioni contrattuali con riferimento alle diverse tipologie di servizio offerte.

7. Con deliberazione delle rispettive autorità di vigilanza sui soggetti gestori, che conservano tutti i

poteri di controllo su di essi, sono determinati i requisiti patrimoniali minimi, differenziati per tipologia di prestazione offerta, richiesti ai soggetti di cui al comma 1 ai fini della stipula delle convenzioni previste nel presente articolo.

8. Il processo di selezione dei gestori deve essere condotto secondo le istruzioni emanate dalla COVIP e comunque in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. Le convenzioni possono essere stipulate, nell'ambito dei rispettivi regimi, anche congiuntamente fra loro e devono in ogni caso:

a) contenere le linee di indirizzo dell'attività dei soggetti convenzionati nell'ambito dei criteri di individuazione e di ripartizione del rischio di cui al comma 11 e le modalità con le quali possono essere modificate le linee di indirizzo medesime; nel definire le linee di indirizzo della gestione, i fondi pensione possono prevedere linee di investimento che consentano di garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR;

b) prevedere i termini e le modalità attraverso cui i fondi pensione esercitano la facoltà di recesso, contemplando anche la possibilità per il fondo pensione di rientrare in possesso del proprio patrimonio attraverso la restituzione delle attività finanziarie nelle quali risultano investite le risorse del fondo all'atto della comunicazione al gestore della volontà di recesso dalla convenzione;

c) prevedere l'attribuzione in ogni caso al fondo pensione della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del fondo medesimo.

9. I fondi pensione sono titolari dei valori e delle disponibilità conferiti in gestione, restando peraltro in facoltà degli stessi di concludere, in tema di titolarità, diversi accordi con i gestori a ciò abilitati nel caso di gestione accompagnata dalla garanzia di restituzione del capitale. I valori e le disponibilità affidati ai gestori di cui al comma 1 secondo le modalità ed i criteri stabiliti nelle convenzioni costituiscono in ogni caso patrimonio separato ed autonomo, devono essere contabilizzati a valori correnti e non possono essere distratti dal fine al quale sono stati destinati né formare oggetto di esecuzione sia da parte dei creditori dei soggetti gestori, sia da parte di rappresentanti dei creditori stessi, né possono essere coinvolti nelle procedure concorsuali che riguardano il gestore. Il fondo pensione è legittimato a proporre la domanda di rivendicazione di cui all'articolo 103 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267. Possono essere rivendicati tutti i valori conferiti in gestione, anche se non individualmente determinati o individuati ed anche se depositati presso terzi, diversi dal soggetto gestore. Per l'accertamento dei valori oggetto della domanda è ammessa ogni prova documentale, ivi compresi i rendiconti redatti dal gestore o dai terzi depositari.

10. Con delibera della COVIP, assunta previo parere dell'autorità di vigilanza sui soggetti convenzionati, sono fissati criteri e modalità omogenee per la comunicazione ai fondi dei risultati conseguiti nell'esecuzione delle convenzioni in modo da assicurare la piena comparabilità delle diverse convenzioni.

11. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

12. I fondi pensione, costituiti nell'ambito delle autorità di vigilanza sui soggetti gestori a favore dei dipendenti delle stesse, possono gestire direttamente le proprie risorse.

13. I fondi non possono comunque assumere o concedere prestiti, prestare garanzie in favore di terzi né investire le disponibilità di competenza :

a) in azioni o quote con diritto di voto, emesse da una stessa società, per un valore nominale superiore al cinque per cento del valore nominale complessivo di tutte le azioni o quote con diritto di voto emesse dalla società medesima se quotata, ovvero al dieci per cento se non quotata, né comunque, azioni o quote con diritto di voto per un ammontare tale da determinare in via diretta un'influenza dominante sulla società emittente;

b) in azioni o quote emesse da soggetti tenuti alla contribuzione o da questi controllati direttamente o indirettamente, per interposta persona o tramite società fiduciaria, o agli stessi legati da rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, in misura complessiva superiore al venti per cento delle risorse del fondo e, se trattasi di fondo pensione di categoria, in misura complessiva superiore al trenta per cento;

c) fermi restando i limiti generali indicati alla lettera b), i fondi pensione aventi come destinatari i lavoratori di una determinata impresa non possono investire le proprie disponibilità in strumenti finanziari emessi dalla predetta impresa, o, allorché l'impresa appartenga a un gruppo, dalle imprese appartenenti al gruppo medesimo, in misura complessivamente superiore, rispettivamente, al cinque e al dieci per cento del patrimonio complessivo del fondo. Per la nozione di gruppo si fa riferimento all'articolo 23 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;

c-bis) il patrimonio del fondo pensione deve essere investito in misura predominante su mercati regolamentati. Gli investimenti in attività che non sono ammesse allo scambio in un mercato regolamentato devono in ogni caso essere mantenute a livelli prudenziali.

14. Le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio, si siano presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali.

Art. 7 - Banca depositaria

1. Le risorse dei fondi, affidate in gestione, sono depositate presso una banca distinta dal gestore che presenti i requisiti di cui all'articolo 38 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

2. La banca depositaria esegue le istruzioni impartite dal soggetto gestore del patrimonio del fondo, se non siano contrarie alla legge, allo statuto del fondo stesso e ai criteri stabiliti nel decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui all'articolo 6, comma 5-bis.

3. Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al citato articolo 38 del decreto n. 58 del 1998. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi pensione.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dai commi 1, 2, e 3, quale banca depositaria può anche essere nominata una banca stabilita in un altro Stato membro, debitamente autorizzata a norma della direttiva 93/22/CEE o della direttiva 2000/12/CE, ovvero operante come depositaria ai fini della direttiva 85/611/CEE.

3-ter. La Banca d'Italia può vietare la libera disponibilità degli attivi, depositati presso una banca avente sede legale in Italia, di un fondo pensione avente sede in uno Stato membro. La Banca d'Italia provvede su richiesta della COVIP, anche previa conforme iniziativa dell'Autorità competente dello Stato membro di origine del fondo pensione quando trattasi di forme pensionistiche comunitarie di cui all'articolo 15-ter.

Art. 7-bis - Mezzi patrimoniali

1. I fondi pensione che coprono rischi biometrici, che garantiscono un rendimento degli investimenti o un determinato livello di prestazioni devono dotarsi, nel rispetto dei criteri di cui al successivo comma 2, di mezzi patrimoniali adeguati in relazione al complesso degli impegni finanziari esistenti, salvo che detti impegni finanziari siano assunti da soggetti gestori già sottoposti a vigilanza prudenziale a ciò abilitati, i quali operano in conformità alle norme che li disciplinano.

2. Con regolamento del Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la COVIP, la Banca d'Italia e l'ISVAP, sono definiti i principi per la determinazione dei mezzi patrimoniali adeguati in conformità con quanto previsto dalle disposizioni comunitarie e dall'articolo 29-bis, comma 3, lettera a), numero 3), della legge 18 aprile 2005, n. 62. Nel regolamento sono, inoltre, definite le condizioni alle quali una forma pensionistica può, per un periodo limitato, detenere attività insufficienti.

3. La COVIP può, nei confronti delle forme di cui al comma 1, limitare o vietare la disponibilità dell'attivo qualora non siano stati costituiti i mezzi patrimoniali adeguati in conformità al regolamento di cui al comma 2. Restano ferme le competenze delle autorità di vigilanza sui soggetti gestori.

Art. 8 – Finanziamento

1. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del TFR maturando. Nel caso di lavoratori autonomi e di liberi professionisti il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzioni a carico dei soggetti stessi. Nel caso di soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o d'impresa e di soggetti fiscalmente a carico di altri, il finanziamento alle citate forme è attuato dagli stessi o dai soggetti nei confronti dei quali sono a carico.

2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h) e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente.

3. Nel caso di forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i dipendenti della pubblica amministrazione, i contributi alle forme pensionistiche debbono essere definiti in sede di determinazione del trattamento economico, secondo procedure coerenti alla natura del rapporto.

4. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime

agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi.

5. Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12 del TUIR, che si trovino nelle condizioni ivi previste, spetta al soggetto nei confronti del quale dette persone sono a carico la deduzione per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito nel comma 4.

6. Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.

7. Il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari comporta l'adesione alle forme stesse e avviene, con cadenza almeno annuale, secondo:

a) modalità esplicite: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta;

b) modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lett. a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:

il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR a una forma collettiva tra quelle previste all'articolo 1, comma 2, lettera e), n. 2), della legge 23 agosto 2004, n. 243; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale; in caso di presenza di più forme pensionistiche di cui al n. 1), il TFR maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;

qualora non siano applicabili le disposizioni di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS;

c) con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993:

fermo restando quanto previsto all'articolo 20, qualora risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero

conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito;

qualora non risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del TFR, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applica quanto previsto alla lettera b).

8. Prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto dal comma 7, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

9. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di conferimento tacito del TFR, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudentiale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR.

10. L'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Il lavoratore può decidere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi; in tal caso comunica al datore di lavoro l'entità del contributo e il fondo di destinazione. Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo. Nel caso in cui il lavoratore intenda contribuire alla forma pensionistica complementare e qualora abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro in base ad accordi collettivi, anche aziendali, detto contributo affluisce alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore stesso, nei limiti e secondo le modalità stabilite dai predetti contratti o accordi.

11. La contribuzione alle forme pensionistiche complementari può proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che l'aderente, alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare. E' fatta salva la facoltà del soggetto che decida di proseguire volontariamente la contribuzione, di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

12. Per i soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche se non iscritti al fondo ivi previsto, sono consentite contribuzioni saltuarie e non fisse. I medesimi soggetti possono altresì delegare il centro servizi o l'azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento con cadenza trimestrale alla forma pensionistica complementare dell'importo corrispondente agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati. Per la regolarizzazione di dette operazioni deve ravvisarsi la coincidenza tra il soggetto che conferisce la delega al centro convenzionato con il titolare della posizione aperta presso la forma pensionistica complementare medesima.

13. Gli statuti e i regolamenti disciplinano, secondo i criteri stabiliti dalla COVIP, le modalità in base alle quali l'aderente può suddividere i flussi contributivi anche su diverse linee di investimento all'interno della forma pensionistica medesima, nonché le modalità attraverso le quali può trasferire l'intera posizione individuale a una o più linee.

Art. 9 - Istituzione e disciplina delle forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS

1. Presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) è costituita la forma pensionistica complementare a contribuzione definita prevista dall'articolo 1 comma 2, lettera e), n. 7), della legge 23 agosto 2004, n. 243, alla quale affluiscono le quote di TFR maturando nell'ipotesi prevista dall'articolo 8, comma 7, lettera b), n. 3). Tale forma pensionistica è integralmente disciplinata dalle norme del presente decreto.

2. La forma pensionistica di cui al presente articolo è amministrata da un comitato dove è assicurata la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo un criterio di pariteticità. I membri del comitato sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e restano in carica per quattro anni. I membri del comitato devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza stabiliti con decreto di cui all'articolo 4, comma 3.

3. La posizione individuale costituita presso la forma pensionistica di cui al presente articolo può essere trasferita, su richiesta del lavoratore, anche prima del termine di cui all'articolo 14, comma 6, ad altra forma pensionistica dallo stesso prescelta.

Art. 10 - Misure compensative per le imprese

1. Dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al quattro per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al sei per cento.

2. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modificazioni, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile.

3. Un'ulteriore compensazione dei costi per le imprese, conseguenti al conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, è assicurata anche mediante una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito, nei limiti e secondo quanto stabilito dall'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito con modificazioni dalla legge 2 dicembre 2005 n. 248, e successive modificazioni.

4. Comma abrogato dal d. lgs. n. 28/2007.

5. Le misure di cui al comma 1 si applicano previa verifica della loro compatibilità con la normativa comunitaria in materia.

Art. 11 Prestazioni

1. Le forme pensionistiche complementari definiscono i requisiti e le modalità di accesso alle prestazioni nel rispetto di quanto disposto dal presente articolo.
2. Il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.
3. Le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la stessa può essere erogata in capitale.
4. Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.
5. A miglior tutela dell'aderente, gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. In tal caso è autorizzata la stipula di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media.
6. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera g-quinquies) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR, e successive modificazioni, se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili.
7. Gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata:
 - a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già

assoggettati ad imposta, è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;

b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 1 dell'articolo 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze degli aderenti. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

d) le ritenute di cui alle lettere a), b) e c) sono applicate dalla forma pensionistica che eroga le anticipazioni.

8. Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti effettuati alle forme pensionistiche complementari, maggiorate delle plusvalenze tempo per tempo realizzate. Qualsiasi ulteriore anticipazione è inibita fino al riassorbimento al di sotto del 75 per cento del totale di tutte le contribuzioni, compreso il TFR, versate dal primo momento di iscrizione alle dette forme, comprensive dei rendimenti contabilizzati; le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento anche mediante contribuzioni annuali eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Sulle somme eccedenti il predetto limite, corrispondenti alle anticipazioni reintegrate, è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato.

9. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni e delle prestazioni pensionistiche sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

10. Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo, le prestazioni pensionistiche in capitale e rendita, e le anticipazioni di cui al comma 7, lettera a), sono sottoposti agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del Regio Decreto Legge 4 ottobre 1935 n. 1827 e dall'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni e integrazioni. I crediti relativi alle somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione di cui al comma 7, lettere b) e c), non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

Art. 12 - Fondi pensione aperti

1. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, lettere e) e o), del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, all'articolo 1, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e

all'articolo 1, comma 1, lettera u), del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 possono istituire e gestire direttamente forme pensionistiche complementari mediante la costituzione di appositi fondi nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, comma 2. Detti fondi sono aperti alle adesioni dei destinatari del presente decreto legislativo, i quali vi possono destinare anche la contribuzione a carico del datore di lavoro a cui abbiano diritto, nonché le quote del TFR

2. Ai sensi dell'articolo 3, l'adesione ai fondi pensione aperti può avvenire, oltre che su base individuale, anche su base collettiva.

3. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto legislativo in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, l'autorizzazione alla costituzione e all'esercizio è rilasciata, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, dalla COVIP, sentite le rispettive autorità di vigilanza sui soggetti promotori.

4. I regolamenti dei fondi pensione aperti, redatti in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvati, stabiliscono le modalità di partecipazione secondo le norme di cui al presente decreto.

Art. 13 - Forme pensionistiche individuali

1. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, le forme pensionistiche individuali sono attuate mediante:

a) adesione ai fondi pensione di cui all'articolo 12;

b) contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazioni autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP), ad operare nel territorio dello Stato o quivi operanti in regime di stabilimento o di prestazioni di servizi.

2. L'adesione avviene, su base individuale, anche da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2.

3. I contratti di assicurazione di cui al comma 1, lettera b), sono corredati da un regolamento, redatto in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvato nei termini temporali di cui all'articolo 4, comma 3, recante disposizioni circa le modalità di partecipazione, il trasferimento delle posizioni individuali verso altre forme pensionistiche, la comparabilità dei costi e dei risultati di gestione e la trasparenza dei costi e delle condizioni contrattuali nonché le modalità di comunicazione, agli iscritti e alla COVIP, delle attività della forma pensionistica e della posizione individuale. Il suddetto regolamento è parte integrante dei contratti medesimi. Le condizioni generali dei contratti devono essere comunicate dalle imprese assicuratrici alla COVIP, prima della loro applicazione. Le risorse delle forme pensionistiche individuali costituiscono patrimonio autonomo e separato con gli effetti di cui all'articolo 4, comma 2. La gestione delle risorse delle forme pensionistiche di cui al comma 1, lettera b), avviene secondo le regole d'investimento di cui al decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 6 comma 5-bis, lettera c)

4. L'ammontare dei contributi, definito anche in misura fissa all'atto dell'adesione, può essere successivamente variato. I lavoratori possono destinare a tali forme anche le quote dell'accantonamento annuale al TFR e le contribuzioni del datore di lavoro alle quali abbiano diritto.

5. Per i soggetti non titolari di reddito di lavoro o d'impresa si considera età pensionabile quella vigente nel regime obbligatorio di base.

Art. 14 - Permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione e portabilità

1. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di esercizio relative alla partecipazione alle forme medesime, alla portabilità delle posizioni individuali e della contribuzione, nonché al riscatto parziale o totale delle posizioni individuali, secondo quanto disposto dal presente articolo.

2. Ove vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare gli statuti e i regolamenti stabiliscono:

a) il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;

b) il riscatto parziale, nella misura del 50 per cento della posizione individuale maturata, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) il riscatto totale della posizione individuale maturata per i casi di invalidità permanente che comporti la riduzione delle capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Tale facoltà non può essere esercitata nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari; in questi casi si applicano le previsioni di cui al comma 4 dell'articolo 11.

3. In caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 13, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nelle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) ad h), e 12, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.

4. Sulle somme percepite a titolo di riscatto della posizione individuale relative alle fattispecie previste ai commi 2 e 3, è operata una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali, sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

5. Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

6. Decorso due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma

pensionistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche prevedono esplicitamente la predetta facoltà e non possono contenere clausole che risultino, anche di fatto, limitative del suddetto diritto alla portabilità dell'intera posizione individuale. Sono comunque inefficaci clausole che, all'atto dell'adesione o del trasferimento, consentano l'applicazione di voci di costo, comunque denominate, significativamente più elevate di quelle applicate nel corso del rapporto e che possono quindi costituire ostacolo alla portabilità. In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

7. Le operazioni di trasferimento delle posizioni pensionistiche sono esenti da ogni onere fiscale, a condizione che avvengano a favore di forme pensionistiche disciplinate dal presente decreto. Sono altresì esenti da ogni onere fiscale i trasferimenti delle risorse o delle riserve matematiche da un fondo pensione o da una forma pensionistica individuale ad altro fondo pensione o ad altra forma pensionistica individuale.

8. Gli adempimenti a carico delle forme pensionistiche complementari conseguenti all'esercizio delle facoltà di cui al presente articolo devono essere effettuati entro il termine massimo di sei mesi dall'esercizio stesso.

Art. 15 - Vicende del fondo pensione

1. Nel caso di scioglimento del fondo pensione per vicende concernenti i soggetti tenuti alla contribuzione, si provvede alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica. Per gli altri destinatari si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14.

2. Nel caso di cessazione dell'attività o di sottoposizione a procedura concorsuale del datore di lavoro che abbia costituito un fondo pensione ai sensi dell'articolo 4, comma 2, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali nomina, su proposta della COVIP, un commissario straordinario che procede allo scioglimento del fondo.

3. Le determinazioni di cui ai commi 1 e 2 devono essere comunicate entro sessanta giorni alla COVIP, che ne dà comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Nel caso di vicende del fondo pensione capaci di incidere sull'equilibrio del fondo medesimo, individuate dalla COVIP, gli organi del fondo e comunque i suoi responsabili devono comunicare preventivamente alla COVIP stessa i provvedimenti ritenuti necessari alla salvaguardia dell'equilibrio del fondo pensione.

5. Ai fondi pensione si applica esclusivamente la disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa, con esclusione del fallimento, ai sensi degli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modificazioni ed integrazioni, attribuendosi le relative competenze esclusivamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed alla COVIP.

Art.15-bis - Operatività all'estero delle forme pensionistiche complementari italiane

1. I fondi pensione di cui all'articolo 4, comma 1, i fondi pensione aperti, nonché quelli già istituiti alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, aventi soggettività giuridica ed

operanti secondo il principio della capitalizzazione, che risultino iscritti all'Albo tenuto a cura della COVIP e siano stati dalla COVIP previamente autorizzati allo svolgimento dell'attività transfrontaliera, possono operare con riferimento ai datori di lavoro o ai lavoratori residenti in uno Stato membro dell'Unione europea.

2. La COVIP individua le procedure e le condizioni per il rilascio della predetta autorizzazione, anche avvalendosi di procedimenti semplificati di silenzio-assenso.

3. Un fondo pensione che intenda operare con riferimento a datori di lavoro o di lavoratori residenti nel territorio di un altro Stato membro è tenuto a comunicare per iscritto la propria intenzione alla COVIP, indicando lo Stato membro in cui intende operare, il nome del soggetto interessato e le caratteristiche principali dello schema pensionistico che sarà ivi gestito.

4. Salvo che nell'ipotesi di cui al comma 5, la COVIP provvede a trasmettere per iscritto le informazioni di cui al precedente comma all'Autorità competente dello Stato membro ospitante entro tre mesi dal loro ricevimento, dandone comunicazione al fondo pensione.

5. Qualora la COVIP abbia ragione di dubitare che la struttura amministrativa, la situazione finanziaria ovvero l'onorabilità e professionalità dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e del responsabile del fondo pensione siano compatibili con il tipo di operazioni proposte nello Stato membro ospitante, la stessa può non consentire al fondo pensione, anche mediante revoca dell'autorizzazione, di avviare l'attività transfrontaliera comunicata, dandone se del caso informazione anche all'Autorità dello Stato membro ospitante.

6. Il fondo pensione è tenuto a rispettare la disciplina vigente nello Stato membro ospitante in materia di informativa da rendere agli iscritti, nonché le disposizioni dello Stato ospitante in materia di diritto della sicurezza sociale e di diritto del lavoro che trovino applicazione nei confronti dei fondi pensione che esercitano attività transfrontaliera.

7. Il fondo pensione è, inoltre, tenuto a rispettare, limitatamente alle attività svolte in quel particolare Stato membro ospitante, gli eventuali limiti agli investimenti previsti, in conformità all'articolo 18, comma 7, della direttiva 2003/41/CE, dalla normativa dello Stato membro ospitante che trovino applicazione nei confronti dei fondi che esercitano attività transfrontaliera.

8. La COVIP comunica al fondo pensione le disposizioni di cui ai commi 6 e 7 che siano state alla stessa trasmesse dall'Autorità competente dello Stato membro ospitante. A decorrere dalla ricezione di questa comunicazione, ovvero, in assenza di comunicazione, decorsi due mesi dalla data in cui l'Autorità dello Stato membro ospitante ha ricevuto da parte della COVIP la comunicazione di cui al comma 4, il fondo pensione può iniziare la sua attività nello Stato membro ospitante a favore del soggetto interessato.

9. Le Autorità di vigilanza dello Stato membro ospitante sono competenti a vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al comma 6, mentre la COVIP è competente a vigilare sul rispetto delle disposizioni indicate al comma 7.

10. A seguito della comunicazione, da parte dell'Autorità competente dello Stato membro ospitante, che un fondo pensione ha violato le disposizioni di cui al comma 6, la COVIP adotta, in coordinamento con l'Autorità dello Stato membro ospitante, le misure necessarie affinché il fondo pensione ponga fine alla violazione constatata. Se, malgrado le misure adottate dalla COVIP, il fondo pensione continua a violare le disposizioni dello Stato ospitante in materia di diritto della sicurezza sociale e di diritto del lavoro applicabili ai fondi pensione transfrontalieri, l'Autorità dello Stato membro ospitante può, dopo averne informata la COVIP, adottare le misure che ritiene

necessarie al fine di prevenire nuove irregolarità, ivi compreso, nella misura strettamente necessaria, impedire al fondo pensione di fornire i suoi servizi al datore di lavoro nello Stato membro ospitante.

11. In caso di attività transfrontaliera, i fondi pensione devono dotarsi di mezzi patrimoniali adeguati, per le ipotesi di cui all'articolo 7-bis, comma 1. La COVIP vigila sul rispetto di questa previsione e, in caso di violazione, può anche intervenire ai sensi dell'articolo 7-bis, comma 3. Restano ferme le competenze delle autorità di vigilanza sui soggetti gestori.

12. La COVIP può prescrivere, anche in considerazione degli eventuali diversi limiti agli investimenti che il fondo pensione debba rispettare nello Stato membro ospitante, la separazione delle attività e delle passività corrispondenti alle attività svolte nello Stato membro dalle altre svolte sul territorio della Repubblica.

Art. 15-ter - Operatività in Italia delle forme pensionistiche complementari comunitarie

1. I fondi pensione istituiti negli Stati membri dell'Unione europea, che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2003/41/CE e che risultano autorizzati dall'Autorità competente dello Stato membro di origine allo svolgimento dell'attività transfrontaliera possono raccogliere adesioni su base collettiva sul territorio della Repubblica.

2. L'operatività dei fondi di cui al comma 1 nel territorio della Repubblica è subordinata alla previa comunicazione da parte dei fondi stessi all'Autorità competente dello Stato membro di origine delle informazioni concernenti la denominazione dell'impresa e le caratteristiche principali dello schema pensionistico offerto nonché all'avvenuta trasmissione, da parte dell'Autorità dello Stato membro di origine, della predetta informativa alla COVIP.

3. I fondi di cui al comma 1 non possono iniziare ad operare nel territorio della Repubblica prima che la COVIP abbia fornito all'Autorità dello Stato membro di origine informativa in merito alle disposizioni che devono essere rispettate con riguardo al diritto della sicurezza sociale e del lavoro, ai limiti agli investimenti e alle regole in tema di informativa agli iscritti. L'avvio dell'attività transfrontaliera è in ogni caso ammessa decorsi due mesi dall'avvenuta ricezione da parte della COVIP dell'informativa di cui al precedente comma 2.

4. Ai fondi pensione di cui al comma 1, limitatamente alle adesioni effettuate nel territorio della Repubblica ed alle risorse accumulate e gestite in relazione a tali adesioni, si applicano le norme contenute nel presente decreto in materia di destinatari, adesioni in forma collettiva, finanziamento, prestazioni, permanenza nella forma pensionistica complementare, cessazione dei requisiti di partecipazione, portabilità. Con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze sono individuate le eventuali ulteriori disposizioni di diritto della sicurezza sociale e di diritto del lavoro, incluse quelle che disciplinano l'organizzazione e la rappresentatività, le quali trovano applicazione nei riguardi dei fondi di cui al comma 1.

5. Ai fondi di cui al comma 1, si applicano le disposizioni in materia di trasparenza emanate, in base al presente decreto, dalla COVIP per i fondi di cui all'articolo 4.

6. Nel decreto del Ministero dell'economia e delle finanze di cui all'articolo 6, comma 5-bis, sono altresì definiti, i limiti agli investimenti che i fondi di cui al comma 1 devono eventualmente rispettare per la parte di attivi corrispondenti alle attività svolte sul territorio della Repubblica.

7. La COVIP può chiedere all'Autorità dello Stato membro di origine di prescrivere al fondo pensione la separazione delle attività e delle passività corrispondenti alle attività svolte sul territorio della Repubblica rispetto alle altre svolte fuori dal predetto territorio.

8. La COVIP è competente a vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui ai commi 4 e 5, ferma restando la competenza dell'Autorità dello Stato membro di origine a vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al comma 6.

9. In caso di accertata violazione da parte del fondo pensione delle disposizioni di cui ai commi precedenti, la COVIP ne informa l'Autorità dello Stato membro di origine affinché la stessa adotti, in coordinamento con la COVIP, le misure necessarie affinché il fondo ponga fine alla violazione constatata. Se, nonostante l'adozione delle predette misure, il fondo pensione continua a violare le disposizioni in materia di diritto della sicurezza sociale e di diritto del lavoro applicabili ai fondi pensione transfrontalieri, la COVIP può, previa informativa all'Autorità dello Stato membro di origine, impedire la raccolta di nuove adesioni e nei ca-si più gravi, impedire al fondo di continuare ad operare.

Art. 15-quater –
Cooperazione e scambio di informazioni tra le Autorità competenti

1. La COVIP collabora, anche mediante la sottoscrizione di protocolli, con le Autorità competenti degli altri Stati membri ai fini della complessiva vigilanza sui fondi pensione che effettuano attività transfrontaliera e comunica, a questo fine, tutte le informazioni richieste.
2. La COVIP è l'unica Autorità italiana competente ad effettuare e a ricevere, sia nella qualità di Autorità dello Stato membro di origine sia in quella di Autorità dello Stato membro ospitante, gli scambi di comunicazioni con le altre Autorità degli Stati membri, con riguardo ai fondi pensione che svolgono attività transfrontaliera, nonché a comunicare le disposizioni di diritto nazionale che devono trovare applicazione ai sensi dell'articolo 15-ter, commi 4, 5 e 6.

Art. 15-quinquies
Forme pensionistiche complementari con meno di cento aderenti

1. La COVIP può individuare, con proprio regolamento, le disposizioni del presente decreto e della normativa secondaria che non trovano applicazione nei riguardi dei fondi pensione con meno di cento aderenti.
2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l'attività transfrontaliera può essere esercitata dai fondi pensione con meno di cento aderenti solo se trovano applicazione tutte le disposizioni del presente decreto.

Art. 16 - Contributo di solidarietà

1. Fermo restando l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza di tutte le quote ed elementi retributivi di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, anche se destinate a previdenza complementare, a carico del lavoratore, sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare di cui all'articolo 1 del presente decreto legislativo, è applicato il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10 per cento dall'articolo 9-bis del decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, nella legge 1 giugno 1991, n. 166.
2. A valere sul gettito del contributo di solidarietà di cui al comma 1:
 - a) è finanziato, attraverso l'applicazione di una aliquota pari all'1 per cento, l'apposito fondo di garanzia istituito, mediante evidenza contabile nell'ambito della gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS, contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedura di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione

coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata, come previsto ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80;

b) è destinato al finanziamento della COVIP l'importo di ulteriori 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2005, a incremento dell'importo previsto dall'articolo 13, comma 2, della legge 8 agosto 1995, n. 335, come integrato dall'articolo 59, comma 39, della legge 27 dicembre 1997, n. 449; a tal fine è autorizzata, a decorrere dall'anno 2005, la spesa di 3 milioni di euro annui a favore dell'INPS.

Art. 17 - Regime tributario delle forme pensionistiche complementari

1. I fondi pensione sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11 per cento, che si applica sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta.

2. Per i fondi pensione in regime di contribuzione definita, per i fondi pensione il cui patrimonio, alla data del 28 aprile 1993, sia direttamente investito in immobili relativamente alla restante parte del patrimonio e per le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, in regime di contribuzione definita o di prestazione definita, gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della capitalizzazione, il risultato si determina sottraendo dal valore del patrimonio netto al termine di ciascun anno solare, al lordo dell'imposta sostitutiva, aumentato delle erogazioni effettuate per il pagamento dei riscatti, delle prestazioni previdenziali e delle somme trasferite ad altre forme pensionistiche, e diminuito dei contributi versati, delle somme ricevute da altre forme pensionistiche nonché dei redditi soggetti a ritenuta, del 54,55 per cento dei proventi derivanti dalla partecipazione ad organismi d'investimento collettivo del risparmio di cui al quarto periodo del comma 1 dell'articolo 10-ter della legge 23 marzo 1983, n. 77, nonché dei proventi derivanti dalla partecipazione ad organismi di investimento collettivo del risparmio soggetti ad imposta sostitutiva con aliquota del 5 per cento di cui ai commi da 1 a 4 dell'articolo 8 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, dei redditi esenti o comunque non soggetti ad imposta e il valore del patrimonio stesso all'inizio dell'anno. I proventi derivanti da quote o azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio soggetti ad imposta sostitutiva con l'aliquota del 12,50 per cento concorrono a formare il risultato della gestione se percepiti o se iscritti nel rendiconto del fondo e su di essi compete un credito d'imposta del 15 per cento. Il credito d'imposta concorre a formare il risultato della gestione ed è detratto dall'imposta sostitutiva dovuta. Il valore del patrimonio netto del fondo all'inizio e alla fine di ciascun anno e' desunto da un apposito prospetto di composizione del patrimonio. Nel caso di fondi avviati o cessati in corso d'anno, in luogo del patrimonio all'inizio dell'anno si assume il patrimonio alla data di avvio del fondo, ovvero in luogo del patrimonio alla fine dell'anno si assume il patrimonio alla data di cessazione del fondo. Il risultato negativo maturato nel periodo d'imposta, risultante dalla relativa dichiarazione, è computato in diminuzione del risultato della gestione dei periodi d'imposta successivi, per l'intero importo che trova in essi capienza o utilizzato in tutto o in parte, dal fondo in diminuzione del risultato di gestione di altre linee di investimento da esso gestite, a partire dal medesimo periodo d'imposta in cui è maturato il risultato negativo, riconoscendo il relativo importo a favore della linea di investimento che ha maturato il risultato negativo. Nel caso in cui all'atto dello scioglimento del fondo pensione il risultato della gestione sia negativo, il fondo stesso rilascia agli iscritti che trasferiscono la loro posizione individuale ad altra forma di previdenza, complementare o individuale, un'apposita certificazione dalla quale risulti l'importo che la forma di previdenza destinataria della posizione individuale può portare in diminuzione del risultato netto maturato nei periodi d'imposta successivi e che consente di computare la quota di partecipazione alla forma pensionistica complementare tenendo conto anche del credito d'imposta corrispondente all'11 per cento di tale importo."

3. Le ritenute operate sui redditi di capitale percepiti dai fondi di cui al comma 2 sono a titolo d'imposta. Non si applicano le ritenute previste dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, sugli interessi e altri proventi dei conti correnti bancari e postali, nonché le ritenute previste, nella misura del 12,50 per cento e del 5 per cento, dal comma 3-bis dell'articolo 26 del predetto decreto e dal comma 1 dell'articolo 10-ter della legge 23 marzo 1983, n. 77.

4. I redditi di capitale che non concorrono a formare il risultato della gestione e sui quali non è stata applicata la ritenuta a titolo d'imposta o l'imposta sostitutiva sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi con la stessa aliquota della ritenuta o dell'imposta sostitutiva.

5. Per i fondi pensione in regime di prestazioni definite, per le forme pensionistiche individuali di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b), e per le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, gestite mediante convenzioni con imprese di assicurazione, il risultato netto si determina sottraendo dal valore attuale della rendita in via di costituzione, calcolato al termine di ciascun anno solare, ovvero determinato alla data di accesso alla prestazione, diminuito dei contributi versati nell'anno, il valore attuale della rendita stessa all'inizio dell'anno. Il risultato negativo è computato in riduzione del risultato dei periodi d'imposta successivi, per l'intero importo che trova in essi capienza.

6. I fondi pensione il cui patrimonio, alla data del 28 aprile 1993, sia direttamente investito in beni immobili, sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dello 0,50 per cento del patrimonio riferibile agli immobili, determinato, in base ad apposita contabilità separata, secondo i criteri di valutazione previsti dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, per i fondi comuni di investimento immobiliare chiusi, calcolato come media annua dei valori risultanti dai prospetti periodici previsti dal citato decreto. Sul patrimonio riferibile al valore degli immobili per i quali il fondo pensione abbia optato per la libera determinazione dei canoni di locazione ai sensi della legge 9 dicembre 1998, n. 431, l'imposta sostitutiva di cui al periodo precedente è aumentata all'1,50 per cento.

7. Le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, in regime di prestazioni definite gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della ripartizione, se costituite in conti individuali dei singoli dipendenti, sono soggette a imposta sostitutiva delle imposte sui redditi, nella misura dell'11 per cento, applicata sulla differenza, determinata alla data di accesso alla prestazione, tra il valore attuale della rendita e i contributi versati.

8. L'imposta sostitutiva di cui ai commi 1, 6 e 7 è versata dai fondi pensione, dai soggetti istitutori di fondi pensione aperti, dalle imprese di assicurazione e dalle società e dagli enti nell'ambito del cui patrimonio il fondo è costituito entro il 16 febbraio di ciascun anno. Si applicano le disposizioni del capo III del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

9. La dichiarazione relativa all'imposta sostitutiva è presentata dai fondi pensione con le modalità e negli ordinari termini previsti per la dichiarazione dei redditi. Nel caso di fondi costituiti nell'ambito del patrimonio di società ed enti la dichiarazione è presentata contestualmente alla dichiarazione dei redditi propri della società o dell'ente. Nel caso di fondi pensione aperti e di forme pensionistiche individuali di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b), la dichiarazione è presentata rispettivamente dai soggetti istitutori di fondi pensione aperti e dalle imprese di assicurazione.

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali vigila sulla COVIP ed esercita l'attività di alta vigilanza sul settore della previdenza complementare, mediante l'adozione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, di direttive generali alla COVIP volte a determinare le linee di indirizzo in materia di previdenza complementare.

2. La COVIP è istituita con lo scopo di perseguire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari, avendo riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare. La COVIP ha personalità giuridica di diritto pubblico.

3. La COVIP è composta da un presidente e da quattro membri, scelti tra persone dotate di riconosciuta competenza e specifica professionalità nelle materie di pertinenza della stessa e di indiscussa moralità e indipendenza, nominati ai sensi della legge 24 gennaio 1978, n. 14, con la procedura di cui all'articolo 3 della legge 23 agosto 1988, n. 400; la deliberazione del Consiglio dei Ministri è adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Il presidente e i commissari durano in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta. Ad essi si applicano le disposizioni di incompatibilità, a pena di decadenza, di cui all'articolo 1, quinto comma, del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7 giugno 1974, n. 216. Al presidente e ai commissari competono le indennità di carica fissate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. E' previsto un apposito ruolo del personale dipendente della COVIP. La COVIP può avvalersi di esperti nelle materie di competenza; essi sono collocati fuori ruolo ove ne sia fatta richiesta.

4. Le deliberazioni della COVIP sono adottate collegialmente, salvo casi di urgenza previsti dalla legge o dal regolamento di cui al presente comma. Il presidente sovrintende all'attività istruttoria e cura l'esecuzione delle deliberazioni. Il presidente della COVIP tiene informato il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sugli atti e sugli eventi di maggior rilievo e gli trasmette le notizie ed i dati di volta in volta richiesti. La COVIP delibera con apposito regolamento, nei limiti delle risorse disponibili e sulla base dei principi di trasparenza e celerità dell'attività, del contraddittorio e dei criteri di organizzazione e di gestione delle risorse umane di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, e al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ordine al proprio funzionamento e alla propria organizzazione, prevedendo per il coordinamento degli uffici la qualifica di direttore generale determinandone le funzioni, al numero dei posti della pianta organica, al trattamento giuridico ed economico del personale, all'ordinamento delle carriere, nonché circa la disciplina delle spese e la composizione dei bilanci preventivo e consuntivo che devono osservare i principi del regolamento di cui all'articolo 1, settimo comma, del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 giugno 1974, n. 216. Tali delibere sono sottoposte alla verifica di legittimità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e sono esecutive decorsi venti giorni dal ricevimento, ove nel termine suddetto non vengano formulati rilievi sulle singole disposizioni. Il trattamento economico complessivo del personale delle carriere direttiva e operativa della COVIP è definito, nei limiti dell'ottanta per cento del trattamento economico complessivo previsto per il livello massimo della corrispondente carriera o fascia retributiva per il personale dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni. Al personale in posizione di comando o distacco è corrisposta una indennità pari alla eventuale differenza tra il trattamento erogato dall'amministrazione o dall'ente di provenienza e quello spettante al corrispondente personale di ruolo. La Corte dei Conti esercita il controllo generale sulla COVIP per assicurare la legalità e l'efficacia del suo funzionamento e riferisce annualmente al Parlamento.

5. I regolamenti, le istruzioni di vigilanza e i provvedimenti di carattere generale emanati dalla COVIP per assolvere i compiti di cui all'articolo 19 sono pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale e nel bollettino della COVIP.

Art. 19 - Compiti della COVIP

1. Le forme pensionistiche complementari di cui al presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 20, commi 1, 3 e 8, nonché i fondi che assicurano ai dipendenti pubblici prestazioni complementari al trattamento di base e al TFR, comunque risultino gli stessi configurati nei bilanci di società o enti ovvero determinate le modalità di erogazione, ad eccezione delle forme istituite all'interno di enti pubblici, anche economici, che esercitano i controlli in materia di tutela del risparmio, in materia valutaria o in materia assicurativa sono iscritte in un apposito albo, tenuto a cura della COVIP.

2. In conformità agli indirizzi generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e ferma restando la vigilanza di stabilità esercitata dalle rispettive autorità di controllo sui soggetti abilitati di cui all'articolo 6, comma 1, la COVIP esercita, anche mediante l'emanazione di istruzioni di carattere generale e particolare, la vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari. In tale ambito:

a) definisce le condizioni che, al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, comparabilità e portabilità, le forme pensionistiche complementari devono soddisfare per poter essere ricondotte nell'ambito di applicazione del presente decreto ed essere iscritte all'albo di cui al comma 1;

b) approva gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari, verificandola ricorrenza dei requisiti di cui al comma 3 dell'articolo 4 e delle altre condizioni richieste dal presente decreto e valutandone anche la compatibilità rispetto ai provvedimenti di carattere generale da essa emanati; nel disciplinare, con propri regolamenti, le procedure per l'autorizzazione dei fondi pensione all'esercizio dell'attività e per l'approvazione degli statuti e dei regolamenti dei fondi, nonché delle relative modifiche, la COVIP individua procedimenti di autorizzazione semplificati, prevedendo anche l'utilizzo del silenzio-assenso e l'esclusione di forme di approvazione preventiva. Tali procedimenti semplificati devono in particolar modo essere utilizzati nelle ipotesi di modifiche statutarie e regolamentari conseguenti a sopravvenute disposizioni normative. Ai fini di sana e prudente gestione, la COVIP può richiedere di apportare modifiche agli statuti e ai regolamenti delle forme pensionistiche complementari, fissando un termine per l'adozione delle relative delibere;

c) verifica il rispetto dei criteri di individuazione e ripartizione del rischio come individuati ai sensi dei commi 11, e 13 dell'articolo 6;

d) definisce, sentite le autorità di vigilanza sui soggetti abilitati a gestire le risorse delle forme pensionistiche complementari, i criteri di redazione delle convenzioni per la gestione delle risorse, cui devono attenersi le medesime forme pensionistiche e i gestori nella stipula dei relativi contratti;

e) verifica le linee di indirizzo della gestione e vigila sulla corrispondenza delle convenzioni per la gestione delle risorse ai criteri di cui all'articolo 6, nonché alla lettera d);

f) indica criteri omogenei per la determinazione del valore del patrimonio delle forme pensionistiche complementari, della loro redditività, nonché per la determinazione della consistenza

patrimoniale delle posizioni individuali accese presso le forme stesse; detta disposizioni volte all'applicazione di regole comuni a tutte le forme pensionistiche circa la definizione del termine massimo entro il quale le contribuzioni versate devono essere rese disponibili per la valorizzazione; detta disposizioni per la tenuta delle scritture contabili, prevedendo: il modello di libro giornale, nel quale annotare cronologicamente le operazioni di incasso dei contributi e di pagamento delle prestazioni, nonché ogni altra operazione, gli eventuali altri libri contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio della forma pensionistica complementare attraverso la contabilizzazione secondo i criteri definiti in base al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, evidenziando le posizioni individuali degli iscritti e il rendiconto annuale della forma pensionistica complementare; il rendiconto e il prospetto sono considerati quali comunicazioni sociali agli effetti di cui all'articolo 2621 del codice civile;

g) detta disposizioni volte a garantire la trasparenza delle condizioni contrattuali di tutte le forme pensionistiche complementari, al fine di tutelare l'adesione consapevole dei soggetti destinatari e garantire il diritto alla portabilità della posizione individuale tra le varie forme pensionistiche complementari, avendo anche riguardo all'esigenza di garantire la comparabilità dei costi; disciplina, tenendo presenti le disposizioni in materia di sollecitazione del pubblico risparmio, le modalità di offerta al pubblico di tutte le predette forme pensionistiche, dettando disposizioni volte all'applicazione di regole comuni per tutte le forme pensionistiche complementari, sia per la fase inerente alla raccolta delle adesioni sia per quella concernente l'informativa periodica agli aderenti circa l'andamento amministrativo e finanziario delle forme pensionistiche complementari, anche al fine di eliminare distorsioni che possano arrecare pregiudizio agli aderenti; a tal fine elabora schemi per gli statuti, i regolamenti, le schede informative, i prospetti e le note informative da indirizzare ai potenziali aderenti a tutte le forme pensionistiche complementari, nonché per le comunicazioni periodiche da inoltrare agli aderenti alle stesse; vigila sull'attuazione delle predette disposizioni nonché, in generale, sull'attuazione dei principi di trasparenza nei rapporti con gli aderenti, nonché sulle modalità di pubblicità, con facoltà di sospendere o vietare la raccolta delle adesioni in caso di violazione delle disposizioni stesse;

h) detta disposizioni volte a disciplinare le modalità con le quali le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio, siano stati presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali;

i) esercita il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale, contabile delle forme pensionistiche complementari, anche mediante ispezioni presso le stesse, richiedendo l'esibizione dei documenti e degli atti che ritenga necessari;

l) riferisce periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali formulando anche proposte di modifiche legislative in materia di previdenza complementare;

m) pubblica e diffonde informazioni utili alla conoscenza dei problemi previdenziali;

n) programma ed organizza ricerche e rilevazioni nel settore della previdenza complementare anche in rapporto alla previdenza di base; a tal fine, le forme pensionistiche complementari sono tenute a fornire i dati e le informazioni richiesti, per la cui acquisizione la COVIP può avvalersi anche dell'Ispettorato del lavoro.

3. Per l'esercizio della vigilanza, la COVIP può disporre che le siano fatti pervenire, con le modalità e nei termini da essa stessa stabiliti:

- a) le segnalazioni periodiche nonché ogni altro dato e documento richiesti;
- b) i verbali delle riunioni e degli accertamenti degli organi interni di controllo delle forme pensionistiche complementari.

4. La COVIP può altresì:

- a) convocare presso di sé gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari;
- b) richiedere la convocazione degli organi di amministrazione delle forme pensionistiche complementari, fissandone l'ordine del giorno.
- b-bis) inibire con provvedimento motivato, in tutto o in parte, per un periodo massimo di 60 giorni, l'attività della forma pensionistica complementare ove vi sia il fondato sospetto di grave violazione delle norme del presente decreto e vi sia urgenza di provvedere.

5. Nell'esercizio della vigilanza la COVIP ha diritto di ottenere le notizie e le informazioni richieste alle pubbliche amministrazioni. I dati, le notizie, le informazioni acquisiti dalla COVIP nell'esercizio delle proprie attribuzioni sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi delle pubbliche amministrazioni, ad eccezione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, fatto salvo quanto previsto dal codice di procedura penale sugli atti coperti dal segreto. I dipendenti e gli esperti addetti alla COVIP nell'esercizio della vigilanza sono incaricati di un pubblico servizio. Essi sono vincolati al segreto d'ufficio e hanno l'obbligo di riferire alla COVIP tutte le irregolarità constatate, anche quando configurino fattispecie di reato.

Art. 19-bis -Abusiva attività di forma pensionistica

OMISSIS

Art. 19-ter - False informazioni

OMISSIS

Art. 19-quater - Sanzioni amministrative

OMISSIS

Art. 20 - Forme pensionistiche complementari istituite
alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421

1. Fino alla emanazione del decreto di cui al comma 2, alle forme pensionistiche complementari che risultano istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992 n. 421, , non si applicano gli articoli 4, comma 5, e 6, commi 1, 3 e 5. Salvo quanto previsto al comma 3, dette forme, se già configurate ai sensi dell'art. 2117 del codice civile ed indipendentemente dalla natura giuridica del datore di lavoro, devono essere dotate di strutture gestionali amministrative e contabili separate.

2. Le forme di cui al comma 1 devono adeguarsi alle disposizioni del presente decreto legislativo secondo i criteri, le modalità e i tempi stabiliti, anche in relazione alle specifiche caratteristiche di talune delle suddette forme, con uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sentita la COVIP, da emanarsi entro 180 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. Le operazioni necessarie per l'adeguamento alle

disposizioni di cui al presente comma sono esenti da ogni onere fiscale. Le forme di cui ai commi 1 sono iscritte in una sezione speciale dell'albo di cui all'articolo 19, comma 1.

3. Qualora le forme pensionistiche di cui al comma 1 intendano comunque adeguarsi alle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera d), le operazioni di conferimento non concorrono in alcun caso a formare il reddito imponibile del soggetto conferente e i relativi atti sono soggetti alle imposte di registro, ipotecarie e catastali nella misura fissa di euro 51,64 per ciascuna imposta; a dette operazioni si applicano, agli effetti dell'imposta sull'incremento di valore degli immobili, le disposizioni di cui all'articolo 3, secondo comma, secondo periodo, e 6, settimo comma, del decreto del presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 643, e successive modificazioni.

4. L'attività di vigilanza sulle forme pensionistiche di cui al comma 1 è svolta dalla COVIP secondo piani di attività differenziati temporalmente anche con riferimento alle modalità di controllo e alle diverse categorie delle predette forme pensionistiche. La COVIP riferisce al riguardo al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

5. Per i destinatari iscritti alle forme pensionistiche di cui al comma 1, successivamente alla data del 28 aprile 1993, si applicano le disposizioni stabilite dal presente decreto e, per quelli di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), non possono essere previste prestazioni definite volte ad assicurare una prestazione determinata con riferimento al livello del reddito, ovvero a quello del trattamento pensionistico obbligatorio.

6. L'accesso alle prestazioni per anzianità e vecchiaia assicurate dalle forme pensionistiche di cui al comma 1, che garantiscono prestazioni definite ad integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio, è subordinato alla liquidazione del predetto trattamento.

7. Le forme pensionistiche di cui al comma 1, gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della ripartizione e con squilibri finanziari, che siano già state destinatarie del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con il quale è stata accertata una situazione di squilibrio finanziario derivante dall'applicazione del previgente decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, possono deliberare di continuare, sotto la propria responsabilità, a derogare agli articoli 8 e 11. Ai relativi contributi versati continua ad applicarsi, anche per gli iscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il trattamento tributario previsto dalle norme previgenti.

8. Le forme pensionistiche di cui al comma 7, debbono presentare annualmente alla COVIP e al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il bilancio tecnico nonché documentazione idonea a dimostrare il permanere della situazione finanziaria di cui al precedente comma 7; con cadenza quinquennale un piano che, con riguardo a tutti gli iscritti attivi e con riferimento alle contribuzioni e alle prestazioni, nonché al patrimonio investito, determini le condizioni necessarie ad assicurare l'equilibrio finanziario della gestione ed il progressivo allineamento alle norme generali del presente decreto. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo parere della COVIP, accerta la sussistenza delle predette condizioni.

9. Le deliberazioni assembleari delle forme di cui al comma 1 continuano a essere validamente adottate secondo le procedure previste dai rispettivi statuti, anche con il metodo referendario, non intendendosi applicabili ad esse le modalità di presenza previste dagli articoli 20 e 21 del codice civile.

1. La lettera d) dell'articolo 52 del TUIR e successive modificazioni, è sostituita dalla seguente:

"d) per le prestazioni pensionistiche di cui alla lett. h-bis) del comma 1, dell'articolo 50, comunque erogate, si applicano le disposizioni dell'articolo 11 e quelle di cui all'articolo 23, comma 6 del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

2. La lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è sostituita dalla seguente:

"e-bis) i contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, alle condizioni e nei limiti previsti dall'articolo 8 del medesimo decreto. Alle medesime condizioni ed entro gli stessi limiti sono deducibili i contributi versati alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo che sono inclusi nella lista di cui al decreto del Ministro delle Finanze 4 settembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 220 del 19 settembre 1996, e successive modificazioni, emanato in attuazione dell'articolo 11, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 1° aprile 1996, n. 239".

3. Sono abrogate le seguenti disposizioni del TUIR e successive modificazioni:

- a) l'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 10;
- b) la lettera a-bis) dell'articolo 17;
- c) l'articolo 20;
- d) la lettera d-ter) dell'articolo 52

4. Il comma 3 dell'articolo 105 del TUIR è sostituito dal seguente: "3. L'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari è deducibile nella misura prevista dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

5. All'articolo 24 del DPR 29 settembre 1973, n. 600, aggiungere il seguente comma: "1-quater. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari di cui all'articolo 50, comma 1, lettera h-bis) del TUIR è operata una ritenuta con l'aliquota stabilita con l'articolo 11 del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

6. Sono abrogati altresì l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47, e la lettera d-bis) del comma 2 dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

7. Sono abrogati i commi 5 e 6 dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80.

8. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 23, comma 5, è abrogato il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124.

Art. 22 - Disposizioni finanziarie

1. Ai fine di realizzare gli obiettivi di cui al presente decreto, volti al rafforzamento della vigilanza sulle forme pensionistiche complementari e alla realizzazione di campagne informative intese a promuovere adesioni consapevoli alle medesime forme pensionistiche complementari è autorizzata, per l'anno 2005, la spesa di 17 milioni di euro.

2. All'onere derivante dall'attuazione del presente decreto, per gli anni a decorrere dal 2005, si provvede mediante utilizzazione dello stanziamento previsto, all'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80.

Art. 23 – Entrata in vigore e norme transitorie

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il 1° gennaio 2008, salvo per quanto attiene alle disposizioni di cui agli articoli 16, comma 2, lettera b), 18, 19 e 22, comma 1, che entrano in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione del presente decreto legislativo nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. I contratti di assicurazione di carattere previdenziale stipulati fino alla data del 31 dicembre 2006 continuano ad essere disciplinati dalle disposizioni vigenti alla data di pubblicazione del presente decreto legislativo.

2. Le norme di cui all'articolo 8, comma 7, relative alle modalita' tacite di conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, non si applicano ai lavoratori le cui aziende non sono in possesso dei requisiti di accesso al Fondo di garanzia di cui all'articolo 10, comma 3, limitatamente al periodo in cui sussista tale situazione e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo; i lavoratori delle medesime aziende possono tuttavia conferire il TFR secondo le modalita' esplicitate di cui all'articolo 8, comma 7, e in questo caso l'azienda beneficia delle agevolazioni previste al predetto articolo 10, con esclusione dell'accesso al predetto Fondo di garanzia.

3. Entro sei mesi dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana dal presente decreto legislativo, la COVIP emana le direttive, a tutte le forme pensionistiche, sulla base dei contenuti del presente decreto legislativo.

Per ricevere nuove adesioni, anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR:

a) tutte le forme pensionistiche devono adeguarsi, sulla base delle citate direttive, alle norme del presente decreto legislativo;

b) le imprese di assicurazione, per le forme pensionistiche individuali attuate prima della predetta data mediante contratti di assicurazione sulla vita, provvedono:

1) alla costituzione entro il 31 marzo 2007 del patrimonio autonomo e separato di cui all'articolo 13, comma 3, con l'individuazione degli attivi posti a copertura dei relativi impegni secondo criteri di proporzionalita' dei valori e delle tipologie degli attivi stessi;

2) alla predisposizione del regolamento di cui all'articolo 13, comma 3.

3-bis. Per le forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 12 e 13, le disposizioni previste agli articoli 4 e 5 in materia di responsabile della forma pensionistica e dell'organismo di sorveglianza si applicano a decorrere dal 1° luglio 2007

4. A decorrere dal 1° gennaio 2007, le forme pensionistiche complementari che hanno provveduto agli adeguamenti di cui alle lettere a) e b), n. 2), del comma 3, dandone comunicazione alla COVIP secondo le istruzioni impartite dalla stessa, possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR. Relativamente a tali adesioni, le forme pensionistiche complementari che entro il 30 giugno 2007 abbiano ricevuto da parte della COVIP, anche tramite procedura di silenzio-assenso ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera b), l'autorizzazione o l'approvazione in ordine ai predetti adeguamenti ed abbiano altresì provveduto, per quanto di competenza, agli ulteriori adeguamenti di cui al comma 3, lettera b), n. 1), ricevono, a decorrere dal 1° luglio 2007, il versamento del TFR e dei contributi eventualmente previsti, anche con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 30 giugno 2007. Con riguardo ai lavoratori di cui all'articolo 8, comma 7, lettera c), n. 1), il predetto differimento si applica relativamente al versamento del residuo TFR. Qualora la forma pensionistica complementare non abbia ricevuto entro il 30 giugno 2007 la predetta autorizzazione o approvazione, all'aderente è consentito trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica

complementare, anche in mancanza del periodo minimo di partecipazione di due anni di cui all'articolo 14, comma 6.

4-bis. Le forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR a far data dal 1° gennaio 2007. Tali forme, ai fini del conferimento del TFR, devono adeguarsi, in conformità delle disposizioni emanate in attuazione dell'articolo 20, comma 2, del presente decreto legislativo, entro il 31 maggio 2007

5. Per i soggetti che risultino iscritti a forme pensionistiche complementari alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo le disposizioni concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni si rendono applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Per i medesimi soggetti, relativamente ai montanti delle prestazioni accumulate fino a tale data, continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti ad eccezione dell'articolo 20, comma 1, secondo periodo, del TUIR.

Per le prestazioni erogate anteriormente alla suddetta data per le quali gli uffici finanziari non hanno provveduto a tale data, all'iscrizione a ruolo per le maggiori imposte dovute ai sensi dell'articolo 20, comma 1, secondo periodo, del predetto testo unico, non si dà luogo all'attività di riliquidazione prevista dal medesimo secondo periodo del comma 1 dell'articolo 20 del medesimo testo unico.

6. Fino all'emanazione del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera p), della legge 23 agosto 2004, n. 243, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica esclusivamente ed integralmente la previgente normativa.

7. Per i lavoratori assunti antecedentemente al 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421:

a) alle contribuzioni versate dalla data di entrata in vigore del presente decreto si applicano le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 8;

b) ai montanti delle prestazioni entro il 31 dicembre 2006 si applica il regime tributario vigente alla predetta data;

c) ai montanti delle prestazioni a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ferma restando la possibilità di richiedere la liquidazione della intera prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale con applicazione del regime tributario vigente alla data del 31 dicembre 2007 sul montante accumulato a partire dalla data di entrata in vigore del presente decreto, e' concessa la facoltà al singolo iscritto di optare per l'applicazione del regime di cui all'articolo 11.

7-bis. Nel caso di conferimento alla forma pensionistica complementare di quote di TFR maturate entro il 31 dicembre 2006 resta ferma, in occasione dell'erogazione delle prestazioni, l'applicazione delle disposizioni del comma 5. A tal fine le somme versate concorrono a incrementare convenzionalmente la posizione individuale in corrispondenza di periodi di formazione del TFR conferito. Con provvedimento del direttore dell'agenzia delle Entrate sono stabiliti i criteri e le modalità per lo scambio delle informazioni tra le forme pensionistiche e i datori di lavoro presso i quali sono maturate le quote di TFR. Le disposizioni del presente comma si applicano per i conferimenti effettuati a partire dal 1° gennaio 2007.

8. Ai lavoratori assunti prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo si applicano, per quanto riguarda la modalità di conferimento del TFR, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 7, e il termine di sei mesi ivi previsto decorre dal 1° gennaio 2007.

ALLEGATO 16

DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2001, n. 368

con le modifiche introdotte dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 in materia di contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 1

(Apposizione del termine)

0. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attivita' del datore di lavoro.
2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2

(Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3

(Divieti)

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione

dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

*Art. 4
(Disciplina della proroga)*

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 4-bis.

(Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine)

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

*Art. 5
(Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti)*

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 6

(Principio di non discriminazione)

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7

(Formazione)

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8
(*Criteri di computo*)

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9
(*Informazioni*)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10
(*Esclusioni e discipline specifiche*)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:
- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
 - b) i contratti di formazione e lavoro;
 - c) i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118

del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

[8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.]

[9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.]

[10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.]

Art. 11

(Abrogazioni e disciplina transitoria)

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge

n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12
(*Sanzioni*)

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

ALLEGATO 17

DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, n. 151

così come modificato dal d. lgs. n. 115/2003 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (*Estratto articoli 1-4, 16-22, 28-34*).

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3. - Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo

comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 - Interruzione della gravidanza

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 - Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 - Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità, spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con

modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 28 - Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 - Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Art. 32 - Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 - Prolungamento del congedo

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

ALLEGATO 18

LEGGE 10 APRILE 1991, n. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 1 - Finalità

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

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

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

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

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

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

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

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2 - Attuazione di azioni positive, finanziamenti

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

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

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del

beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

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

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

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3 - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

OMISSIS

Art. 4 - Azioni in giudizio

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

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

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

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

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

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

trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

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

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

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

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

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

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

2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

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

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

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

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

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

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

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

Art. 6 - Compiti del Comitato

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

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

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

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

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

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

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

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

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

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

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

Art. 7 - Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

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

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

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

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

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

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine la stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8 - Consiglieri di parità

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

del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

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

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

Art. 9 - Rapporto sulla situazione del personale

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

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

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

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

Art. 10 - Relazione al Parlamento

OMISSIS

Art. 11 - Copertura finanziaria

OMISSIS

ALLEGATO 19

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione

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

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 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.

E' 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

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

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

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

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

interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

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

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

Il datore di lavoro ha 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 aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può

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

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

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

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

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

Art. 10 - Lavoratori studenti

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

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

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

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

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

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804,

hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

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

Art. 15 - Atti discriminatori

E' 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, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

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

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

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

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

Art. 17 - Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed 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

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

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

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

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

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

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

Art. 20 - Assemblea

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

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

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

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla 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:

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

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

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 aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

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

Art. 25 - Diritto di affissione

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

Art. 26 - Contributi sindacali

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

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al

datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

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

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 del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - Collocamento

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

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.

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.

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

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

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

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio 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 e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

OMISSIS

Art. 38 - Disposizioni penali

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

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

OMISSIS

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

OMISSIS

INDICE

Dichiarazione delle parti (*spostata in ALLEGATI*)

- Art. 1** Sistema di relazioni sindacali - Contrattazione di livello aziendale – **Elemento di garanzia retributiva** - Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- Art. 2** Costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- Art. 3** Diritti Sindacali
- Art. 4** Patronati
- Art. 5** Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, ai sensi della legge n. 146/1990
- Art. 6** Assunzione
- Art. ~~12~~ 7** Periodo di prova
- Art. 8** Rapporto di lavoro a tempo parziale (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- Art. 9** Contratti di inserimento
- Art. 10** Apprendistato professionalizzante
- Art. 11** Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Art. 12** Contratti di inserimento e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Percentuali di utilizzo
- (**Art. ~~12~~ 7** *Periodo di prova*) **diventa art. 7**
- Art. 13** Classificazione del personale (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- Art. 14** Cumulo di mansioni e passaggio di livello
- Art. 15** Mansioni promiscue (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- Art. 16** Orario di lavoro
- Art. 17** Orario di lavoro in regime di flessibilità
- Art. 18** Lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo
- Art. 19** Lavoro notturno
- Art. 20** Riposo settimanale (domenicale o periodico)
- Art. 21** Giorni festivi
- Art. 22** Ferie
- Art. 23** Permessi per motivi privati (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- Art. 24** Lavoratori studenti (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
- (**Art. 25** *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*) **diventa art. 58**
- (**Art. 26** *Salute e sicurezza sul lavoro* (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*) **diventa art. 52**)
- Art. 25** Tutela delle persone tossicodipendenti
- Art. 26** Tutela delle persone handicappate
- Art. 27** Congedo parentale
- Art. 28** Volontariato
- Art. 29** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- Art. 30** Molestie sessuali
- Art. 31** Congedo matrimoniale
- Art. 32** Servizio militare
- Art. 33** Assenze
- Art. 34** Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda
- Art. 35** Cure termali
- Art. 36** Trattamento di gravidanza e di puerperio
- Art. 37** Retribuzione base e retribuzione globale - Corresponsione
- Art. 38** Determinazione della paga oraria e giornaliera
- Art. 39** Detrazioni per assenze non retribuite

Art. 40 13° mensilità
Art. 41 14° mensilità
Art. 42 Scatti di anzianità
Art. 43 Indennità varie
Art. 44 Trattamento di fine rapporto (TFR)
~~**Art. 45**~~ Indennità in caso di morte
Art. 46 Trattamento di malattia ed infortunio (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
Art. 47 Trattamento di fine rapporto (TFR) (*diventa art. 44*)
~~**Art. 48**~~ Indennità in caso di morte (*diventa art. 45*)
Art. 47 Rimborso spese
Art. 48 Trasferimenti
Art. 49 Alloggio al personale
Art. 50 Ritiro patente
Art. 51 Indumenti di lavoro (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
~~**Art. 52**~~ **26** Salute e sicurezza sul lavoro (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
Art. 53 Norme disciplinari (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
Art. 54 Previdenza complementare (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)
Art. 55 Interruzioni e sospensioni del lavoro - Recupero ore lavoro perdute
Art. 56 Telelavoro
Art. 57 **Ritenute per quote associative ed assicurative** (*introdotto con il c.c.n.l. 8/2/2011*)
~~**Art. 58**~~ **25** Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
~~**Art. 58**~~ **Art. 59** Disposizioni generali e speciali sul rapporto di lavoro
~~**Art. 59**~~ **Art. 60** Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Condizioni di miglior favore
~~**Art. 60**~~ **Art. 61** Decorrenza e durata (*modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011*)

Allegati:

- 1) Tabelle retributive; (**modificato dal c.c.n.l. 8/2/2011**), **una tantum ed elemento di garanzia;**
- 2) Dichiarazione congiunta 17 maggio 2007; (**già introduzione al c.c.n.l.**)
- 3) Facsimile di lettera di autorizzazione alla trattenuta del contributo sindacale;
- 4) Precedenti disposizioni contrattuali richiamate nel presente c.c.n.l.;
- 5) Delibera Commissione di Garanzia per il settore postale 02/37 del 7 marzo 2002;
- 6) **Accordo in materia di contratti a termine 24/2/2009;**
- 7) **Accordo in materia di apprendistato – profilo formativo 25/2/2009;**
- 8) **Decreto Ministero del Lavoro e tabelle;**
- 9) Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive modifiche in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 10) Decreto legislativo n. 66/2003 in materia di orario di lavoro;
- 11) **Statuto Fondo Previambiente;**
- 12) **Circolare INPS n. 155/2010;**
- 13) **Decreto legislativo n. 261/1999 con le modifiche del d. lgs. sulla liberalizzazione n. /2011**
- 14) Decreto legislativo n. **81/2008** (estratto);
- 15) **Decreto legislativo n. 252/2005;**
- 16) **Decreto legislativo n. 368/2001;**
- 17) Decreto legislativo n. 151/2001 (estratto).
- 18) Legge n. 125/1991;
- 19) Legge n. 300/1970