

Direzione del personale

Contratto Collettivo Nazionale per il personale non docente della Pontificia Università Gregoriana dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009

Siglato in Roma il

04 dicembre 2007

Verbale di accordo

Il giorno ventisei giugno duemilaotto, presso la Sede della Pontificia Università Gregoriana in Roma

tra

la Pontificia Università Gregoriana (qui di seguito PUG), rappresentata dal Rettore Magnifico Padre Gianfranco Ghirlanda S.J., dal Vice Rettore Amministrativo Padre Vitale Savio S.J., dal Direttore del Personale Dr. Stefano Rizzo e dalla Sig.ra Maria Rosa Geraci con l'assistenza dell'Associazione Mind nelle persone degli Avv. Basilio Mussolin e Ettore Paparazzo,

e

le OO.SS. FLC-CGIL, FIS-CISL, UILPA UR, rappresentate rispettivamente dai sigg. Massimo Mari, Claudio Cagnoli, Angelo Licheri (FLC CGIL), Vivian Fernandez (FIS-CISL), dai signori Alberto Civica, Sonia Ostrica, Laura Colafranceschi, Saverio Casu, Luigi Santoro (UILPA UR-UIL),

viene stipulato il seguente Contratto Nazionale del Personale tecnico e amministrativo della Pontificia Università Gregoriana, che disciplina il trattamento normativo ed economico del personale non docente.

~Disposizioni generali~

ART. 1 - OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo di Lavoro intende porsi in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione e di valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità già in atto presso la Pontificia Università Gregoriana.
2. Il presente CCNL si applica a tutto il personale non docente.
3. La Pontificia Università Gregoriana, anche in considerazione della qualità di Ente Centrale della Chiesa Cattolica, agli effetti degli articoli 11 e 17 del Trattato Lateranense 11 febbraio 1929, da essa ricoperta, è una Università integralmente soggetta a norme di natura privatistica.
4. A tutti gli effetti normativi e contrattuali, pertanto, alla Pontificia Università Gregoriana trovano integrale applicazione le norme vigenti o che verranno in futuro emanate, relative alle aziende private. Egualmente, con la struttura giuridica della stessa sono incompatibili gran parte delle normative che regolano la vita delle Università Pubbliche, nonché le norme giuridiche e/o regolamentari che sono applicabili ai pubblici dipendenti.
5. Le parti, in ogni caso, considerata la funzione della Pontificia Università Gregoriana ed accertato che il presente Contratto Collettivo appare tale, sia nei singoli istituti che nel proprio complesso, da costituire un unico corpo suscettibile di regolamentare in maniera esaustiva e completa i rapporti individuali e collettivi del personale dell'Università, intendono concordemente fare riferimento al CCNL per le Università Statali, in via sussidiaria, per gli aspetti relativi al governo ed alla tutela del personale, esclusivamente per le parti che il presente contratto non disciplina espressamente.
6. Nel testo del presente contratto la Pontificia Università Gregoriana viene denominata PUG.

ART. 2 - DECORRENZA, DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Sulla base delle norme previste dall'accordo del 23 luglio 1993, il periodo di validità del presente contratto sarà quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.
2. Di conseguenza, il presente contratto – salvo diverse decorrenze previste per specifici istituti – decorre dal 1° gennaio 2006 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo

nazionale. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto collettivo aziendale.

3. Nel quadro dell'Accordo del 23 luglio 1993, per evitare periodi di vacanza contrattuale, la piattaforma per il rinnovo del presente contratto collettivo deve essere presentata almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni conflittuali.
4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalle date di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 e successive modifiche.

~RELAZIONI SINDACALI~

ART. 3 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti con il miglioramento delle condizioni di lavoro e con lo sviluppo professionale nonché con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti e in grado di favorire in ogni modo la collaborazione tra le parti.

ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali e le distinte responsabilità nella rappresentanza e l'autonomia di valutazione e d'intervento, confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie oggetto di informazione; concordano sulla opportunità di definire con periodicità annuale, e su richiesta di una delle parti, momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del personale non docente.

Nel corso di tali incontri, saranno altresì presi in esame i processi aventi come obiettivo la formazione permanente.

Le parti si impegnano a definire, in occasione delle trattative per il rinnovo del presente contratto, il contesto delle norme che regolano l'agibilità delle relazioni sindacali tra le parti stesse.

ART. 5 – OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Al fine di consolidare più strette e produttive relazioni sindacali tra la P.U.G. e le OO.SS. interne ed esterne, nonché i lavoratori tutti, in ossequio alla normativa prevista dal Decreto legislativo 06.02.2007, n. 25, di attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, che regola il diritto all'informazione e alla consultazione, viene stabilito che la Direzione dell'Università e le OO.SS. interne, con l'assistenza ove ritenuto utile e/o necessario dei rappresentanti esterni delle Sigle Sindacali di riferimento, si incontreranno con cadenza almeno semestrale, al fine di discutere, oltre alle materie ritenute di volta in volta più rilevanti.

Per quanto non previsto dal presente articolo, le parti fanno espresso riferimento alla normativa italiana ed europea sopra richiamata.

ART. 6 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Le controversie concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del contratto saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate. Eventuali valutazioni divergenti dovranno essere esaminate da una commissione paritetica composta da tre rappresentanti della PUG e da tre rappresentanti delle OOSS firmatarie del presente contratto entro un termine di quindici giorni dalla segnalazione della controversia.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

La Commissione è convocata dalla PUG ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

La Commissione dovrà pronunciarsi entro quarantacinque giorni dall'inizio della procedura.

ART. 7 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione della quota mensile con ritenuta dallo stipendio. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa alla PUG a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate entro il mese successivo alle organizzazioni sindacali interessate secondo le modalità concordate.

5. L'amministrazione è tenuta nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti alle organizzazioni sindacali.
6. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa espresso rinvio alla L. 20 maggio 1970 n. 300 e successive integrazioni o modifiche.

ART. 8 - PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti concordano che, in attuazione delle disposizioni vigenti in materia, verrà istituito il Comitato per le pari opportunità.

ART. 9 - DIRITTI SINDACALI

1. I distacchi, le aspettative ed i permessi, nonché le altre prerogative sindacali, sono utilizzati in base ai principi e con le modalità previste dalla Legge 20 maggio 1970 n° 300 e successive modifiche.

~DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO~

ART. 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Inquadramenti:

I Livello

- Fanno capo a questo livello, posizioni di lavoro che comportano:
 - Lo svolgimento di compiti manuali elementari, che non richiedono specifica professionalità, autonomia e responsabilità e che richiedono l'utilizzo di attrezzature e/o macchine di uso corrente, che non necessitano di preliminare addestramento;
- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Licenza di scuola media inferiore.

II Livello

Fanno capo a questo livello, posizioni di lavoro che comportano:
Lo svolgimento di compiti semplici che richiedono cognizioni derivanti da un limitato addestramento relativo all'uso di determinate attrezzature e/o macchine o all'esecuzione di procedure che non richiedono autonomia o particolare responsabilità se non quelle legate alla corretta esecuzione dei compiti affidati, quali ad esempio:
operai comuni che possano esercitare, anche in modo promiscuo, diverse attività, quali: pulizia, piccola manutenzione, movimentazione di materiali,

sorveglianza, portierato, espletamento di commissioni varie anche fuori sede, attività di riproduzione e di piccola manutenzione delle attrezzature utilizzate.

❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Licenza di scuola media inferiore.

III Livello

- Fanno capo a questo livello, posizioni di lavoro che comportano:
- Lo svolgimento di compiti amministrativi e/o tecnico/manuali, che non richiedono specifica professionalità, autonomia e responsabilità se non derivante dalla corretta esecuzione del proprio lavoro.
- Fanno parte di questo livello: Impiegati d'ordine e operai qualificati che possano esercitare, anche in modo promiscuo, diverse attività, quali ad esempio: espletamento di lavori di segreteria o di esecuzione di pratiche amministrative nell'ambito degli uffici, della biblioteca, dell'Information System, di supporto allo svolgimento dell'attività accademica, di manutenzione ordinaria degli impianti e delle attrezzature tecniche o attività di accertamento dello stato di conservazione delle strutture immobili e mobili.

❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Licenza di scuola media inferiore.

IV Livello

- Fanno capo a questo livello, posizioni di lavoro che comportano:
- Lo svolgimento di compiti amministrativi e/o tecnico/manuali, che richiedono adeguata professionalità, autonomia e responsabilità anche raggiunte attraverso congrua e comprovata esperienza.
- Fanno parte di questo livello: Impiegati e operai specializzati che esercitano, anche in modo promiscuo, le attività previste per il III livello con autonomia nell'ambito delle mansioni affidate.

❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Licenza di scuola media inferiore.

V Livello

- Fanno capo a questo livello posizioni di lavoro che comportano, sulla base di direttive, lo svolgimento di compiti amministrativi e/o tecnici, nonché lavori tecnico manuali che richiedono specifica competenza e una discreta autonomia nell'esecuzione del lavoro.
- Fanno parte di questo livello: impiegati di concetto con esperienza professionale comprovata, impiegati specializzati in materie specifiche, capaci di svolgere anche in modo promiscuo, diverse attività, quali: Attività di elaborazione dati, di Segreteria, di Amministrazione, di Contabilità Generale e di cassa, di Biblioteca e di documentazione

❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di scuola media superiore o Specializzazione specifica attestata.

VI Livello

- Fanno capo a questo livello posizioni di lavoro che comportano, sulla base di direttive generali, lo svolgimento di compiti amministrativi e/o tecnici, nonché lavori tecnico manuali che richiedono elevata competenza ed ampia autonomia nell'esecuzione del lavoro in relazione alla variabilità delle condizioni operative e l'assunzione di definite responsabilità di tipo tecnico organizzativo derivante da una specializzazione professionale conseguibile attraverso l'esperienza pratica, congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite.
- Fanno parte di questa categoria: impiegati di concetto capaci di svolgere anche in modo promiscuo, le attività, previste per il V livello con esecuzione e organizzazione autonome del proprio lavoro.
- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di scuola media superiore.

VII Livello

- Fanno capo a questo livello posizioni di lavoro che comportano, sulla base di istruzioni generali, lo svolgimento di compiti amministrativi e/o tecnici, che richiedono elevata competenza ed ampia autonomia nell'esecuzione del lavoro in relazione alla variabilità delle condizioni operative e l'assunzione di definite responsabilità di tipo tecnico organizzativo derivante da una specifica preparazione di settore a livello universitario e/o di specializzazione professionale conseguibile attraverso l'esperienza pratica, congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite.
- Fanno parte di questa categoria: impiegati di concetto capaci di svolgere anche in modo promiscuo, le attività, previste per il VI livello con esecuzione e organizzazione autonome del proprio lavoro, e con l'assunzione di responsabilità amministrativa o tecnica dei risultati dell'attività direttamente esplicata.
- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di scuola media superiore.

VII Super Livello

- Fanno capo a questo livello impiegati di concetto che, in conformità a direttive generali, svolgono compiti amministrativi che richiedono particolare competenza ed autonomia nell'esecuzione del lavoro in relazione alla variabilità delle condizioni gestionali e l'assunzione di definite responsabilità di tipo organizzativo amministrativa o tecnica dei risultati dell'attività direttamente esplicata, nonché delle direttive o istruzioni impartite ai collaboratori dell'unità cui sia preposto e del controllo della correttezza giuridica e tecnica degli atti prodotti e dei risultati conseguiti; agli

impiegati di settimo livello super sono affidati con incarico formale compiti di coordinamento di risorse umane.

- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di Laurea o Diploma di scuola media superiore con specializzazione.

VIII Livello

- Fanno capo a questo livello posizioni di lavoro che comportano, secondo direttive generali, lo svolgimento di compiti di elevata complessità e responsabilità, con l'esercizio di funzioni di organizzazione, programmazione e coordinamento di un'unità organizzativa particolarmente complessa e importante, con adeguata autonomia di decisione e correlata responsabilità di controllo della correttezza degli atti emessi.
- Fanno capo a questo raggruppamento: Impiegati che svolgono attività di ricerca, programmazione, organizzazione, coordinamento del lavoro, del personale di uno o più uffici, servizi, reparti o attività organizzativa e di sviluppo delle risorse hardware e di software del centro elaborazione dati.
- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di Laurea.

Quadri

- Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Università nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.
- ❖ *Titolo di studio minimo richiesto:* Diploma di Laurea più specializzazione.

NORME PER I PASSAGGI DI LIVELLO

In caso di posizioni rese vacanti o di nuovi fabbisogni di personale, i dipendenti inquadrati nel livello inferiore possono presentare la propria candidatura ad occupare la posizione in questione, alle seguenti condizioni:

1. Il candidato deve dimostrare, con titoli e/o corsi di aggiornamento conseguiti e/o con esperienza professionale acquisita e documentata, di aver conseguito conoscenze tecnico-professionali necessarie per l'idoneità al passaggio di livello;
2. Nell'arco degli ultimi 5 (cinque) anni, il candidato non deve essere incorso in più di una sanzione disciplinare;
3. Il candidato deve aver superato per 5 (cinque) anni, la valutazione minima prevista nelle schede di valutazione annuali del personale;

4. Per i passaggi dal I al II livello, dal III al IV, dal V al VI e dal VI al VII il dipendente potrà presentare la propria candidatura anche in assenza del perfezionamento dei requisiti temporali indicati ai punti 2 e 3 del presente articolo;
5. L'esistenza di tali condizioni costituisce titolo preferenziale, ma non determina automaticamente il diritto al passaggio di livello.

ART. 11 - NORME SULL'APPRENDISTATO E SULLE NUOVE ASSUNZIONI

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, concordano sull'utilizzo di questo istituto per le finalità proprie della Pontificia Università Gregoriana.

In particolare, le Parti riconoscono, nelle specifiche articolazioni di apprendistato per l'alta formazione e di apprendistato professionalizzante di cui al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche, strumenti prioritari per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa che prevedano altresì un percorso orientato tra sistema formativo e ingresso nel mondo del lavoro, utile a favorire l'occupazione giovanile, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle diversificate esigenze degli studenti e del corpo docente.

In caso di nuove assunzioni, la PUG potrà procedere, rispetto all'inquadramento spettante in base alla vigente classificazione, ad un inquadramento iniziale inferiore di due livelli, applicando il corrispondente trattamento economico.

Trascorsi 2 anni, la PUG procederà all'inquadramento al livello successivo, applicando il corrispondente trattamento economico.

Trascorsi ulteriori 2 anni, la PUG procederà all'inquadramento al livello definitivo, applicando il corrispondente trattamento economico.

~COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO~

ART. 12 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è regolato dal presente contratto collettivo aziendale e dalle disposizioni di legge in materia.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) livello di inquadramento
 - d) retribuzione
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) orario di lavoro;

- g) la causale specifica e il termine di scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato ex D.Lgs. 368/2001 e Legge 24 dicembre 2007 n. 247.
3. In caso di assunzione a tempo parziale, il contratto individuale indica l'articolazione dell'orario assegnata.
 4. La PUG, prima della stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare entro 30 giorni, la documentazione prescritta. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dagli ordinamenti interni della PUG.
 5. Scaduto inutilmente il termine di cui al precedente, comma 4 e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto.

ART. 13 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione del personale avviene di norma con un periodo di prova che non potrà superare i seguenti limiti:

3 mesi per il personale inquadrato nei livelli dal I al VIII

6 mesi per i Quadri

I periodi indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

Il periodo di prova viene sospeso nell'ipotesi di assenza dal servizio per causa di malattia o infortunio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti senza obbligo di motivazione, di preavviso o di indennità di sorta.

Compiuto positivamente il periodo di prova, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva ed il servizio prestato si computa ai fini dell'anzianità di servizio.

~SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO~

ART. 14 - ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

La distribuzione dell'orario seguirà i seguenti schemi:

1. Orario su cinque giorni:

- ✓ dalle 08.30 alle 13.00; dalle 14.00 alle 16.45 dal lunedì al giovedì
- ✓ dalle 08.30 alle 13.00; dalle 14.00 alle 16.30 il venerdì

2. Turnazioni bisettimanali.

2.1 per la Biblioteca e Information Systems.

settimana "a" dalle:

- a) dalle 08.00 alle 13.15 per 5 giorni
dalle 08.00 alle 13.00; dalle 14.00 alle 19.00 per 1 giorno

Totale ore sett. 36,15

settimana "b" dalle:

- b) dalle 08.00 alle 13.15 per 3 giorni
dalle 08.00 alle 13.00; dalle 14.00 alle 19.00 per 2 giorni;

Totale ore sett. 35,45

2.2 servizi di portineria, centralino, pulizia ed analoghi.

- a) dalle 14.00 alle 20.00 dal lunedì al sabato
- b) dalle 08.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato

Per determinate esigenze di servizio, sono consentite deroghe al suddetto orario. Tali deroghe, dovranno essere autorizzate dal Vice Rettore Amministrativo.

Eventuali debiti di orario giustificati dovranno essere recuperati dal dipendente, sentito il Capo ufficio, di norma entro il mese successivo a quello in cui il debito orario si è creato.

Il mancato recupero entro il mese successivo comporta, nel caso di debito a carico del dipendente, una trattenuta sullo stipendio corrispondente alle ore lavorative non prestate.

Per ritardi non giustificati si procederà alla relativa trattenuta sulla retribuzione.

E' fatta salva l'applicazione del vigente codice disciplinare per l'ipotesi di ripetuti ed ingiustificati ritardi.

Il personale impegnato su turni deve in ogni caso garantire la sovrapposizione necessaria per le consegne.

L'Università continuerà a dare priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato, ai sensi della legge 11 agosto 1991, n.266 e del regolamento di attuazione approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n.613.

L'osservanza dell'orario di lavoro è documentata attraverso un rilevatore di presenza a scheda magnetica che dovrà essere utilizzata ad ogni ingresso ed uscita dalla sede della struttura, compreso l'intervallo della pausa colazione (20' nell'arco della giornata lavorativa) che può essere usufruita nella mattinata, dalle 09.00 alle 11.30 e nel pomeriggio, dalle 15.30 alle 17.30.

In caso di inosservanza di quanto prescritto nel precedente capoverso si darà luogo ad una sanzione scritta disciplinare.

Il personale potrà usufruire di una flessibilità nell'orario prestabilito, che consiste nel consentire, fermo restando il rispetto dell'orario del proprio ufficio, di anticipare fino a 15' o di posticipare fino a 45' l'orario di entrata e di uscita.

Tale flessibilità di orario dovrà essere recuperata nell'arco della stessa giornata lavorativa, anticipando o posticipando l'uscita. Per quegli uffici che svolgono servizio al pubblico, non è possibile anticipare l'uscita prima del termine stabilito per il servizio stesso.

ART. 15 - PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO NORMALE DI LAVORO SETTIMANALE

Nel rispetto della legge 66/03 e successive modifiche, eventuali prestazioni, richieste per esigenze di servizio, eccedenti l'orario di lavoro settimanale verranno commutate in ore di permesso retribuito da usufruirne nel corso dei dodici mesi successivi.

ART. 16 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e l'articolazione del nastro orario settimanale e mensile. La durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore ai seguenti limiti:
 - a) 12 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 60 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato.

3. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità alla durata della prestazione lavorativa.

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

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato dal D. Lgs 25 febbraio 2000, n. 61, dal D. Lgs 20 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

ART. 17 - CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto. Verrà adottato lo stesso criterio di proporzionalità anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

ART. 18 - QUOTA GIORNALIERA E ORARIA DELLA RETRIBUZIONE. PRESTAZIONI EXTRA ORARIO

1. Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.
2. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale 156.

3. Nel rispetto della legge 66/2003 e successive modifiche, eventuali prestazioni, richieste per esigenze di servizio, eccedenti l'orario di lavoro previsto nel contratto individuale verranno commutate in ore di permesso retribuito da usufruire nel corso dei dodici mesi successivi.

ART. 19 - PART TIME POST MATERNITÀ

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, la PUG accoglierà, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta la riduzione della prestazione lavorativa.

Per far fronte alle carenze del servizio che dovessero verificarsi in seguito a quanto previsto nel precedente comma, la PUG potrà fare ricorso a contratti a termine ai sensi del D.lgs. 368/2001.

ART. 20 - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

ART. 21 - PREAVVISO

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

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

ART 22 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

a) Riposo settimanale

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Il riposo settimanale deve coincidere normalmente con la domenica ed il prestatore che - per ragioni di servizio - non può godere del riposo domenicale, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo che deve essere fissato e goduto entro 7 giorni.

b) Festività

sono considerati giorni festivi:

1. Tutte le domeniche;
2. gli eventuali giorni di riposo compensativo di cui al precedente punto a);
3. Le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1 gennaio)
 - Epifania (6 gennaio)
 - Sabato Santo

- Lunedì di Pasqua
- S. Giovanni Battista (24 giugno)
- SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
- S. Ignazio (31 Luglio)
- Assunzione della B.V.M. (15 agosto)
- S. Roberto Bellarmino (17 settembre.)
- Tutti i Santi (1 (novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Vigilia di Natale (24 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

4. Le seguenti festività civili:

- 25 Aprile
- 1' Maggio
- 2 Giugno

Qualora le festività indicate ai punti 3 e 4 coincidano con la domenica, con una giornata destinata a riposo compensativo o con altri giorni festivi, verrà corrisposto oltre la normale retribuzione mensile:

- ❑ per le festività godute: 1/26esimo della retribuzione mensile
- ❑ per le festività non godute 1/26esimo della normale retribuzione e la retribuzione delle ore di lavoro prestate maggiorata del 60%.

c) Festività soppresse:

1. S. Giuseppe
2. Ascensione
3. Corpus Domini
4. 4 Novembre

saranno compensate con le seguenti giornate non lavorative.

2 giorni nel periodo pasquale

- ❑ Giovedì Santo
- ❑ Martedì dopo Pasqua

2 giorni a scelta del dipendente, con autorizzazione del Capo Ufficio.

d) Giornate feriali non lavorative

Le giornate non festive comprese tra il 24 dicembre e il 1° gennaio, nonché la giornata del Venerdì Santo sono considerate giornate feriali non lavorative. Eventuali prestazioni richieste per esigenze di servizio, saranno compensate come prestazioni straordinarie con applicazione della percentuale di maggiorazione del 35% della retribuzione oraria.

La giornata del 2 novembre è considerata lavorativa a tutti gli effetti.

ART. 23 - PERMESSI RETRIBUITI

I permessi giornalieri retribuiti vengono concessi nei seguenti casi:

1. La morte dei genitori, del coniuge, dei figli, dei suoceri: gg. 5;
2. La morte di un fratello: gg. 2;
3. La morte di un nonno e un cognato: gg. 1;
4. La nascita di un figlio: gg. 3;
5. Donazione di sangue a titolo gratuito gg. 1 (cfr. L.1990/107, artt.13-14 con certificazione da parte del servizio che ha provveduto alla raccolta, con la dichiarazione di aver fruito della giornata di riposo e della relativa retribuzione e della gratuità della donazione);
6. Ai dipendenti sono concesse **30 ore** di permesso retribuito da consumare entro l'anno solare, dietro preventiva autorizzazione del capo-ufficio. Per i part-time l'aumento delle ore di permesso retribuito sarà proporzionale alle ore contrattuali e comunque in misura non inferiore a 24 ore.
7. Sono concesse ore di permesso retribuito limitatamente alla mattinata o al pomeriggio per il tempo strettamente necessario per visite o analisi mediche solo se effettuate presso strutture pubbliche o convenzionate con S.S.N.;

I permessi compresi dal n. 1 al n. 4 dovranno essere utilizzati con decorrenza coincidente con la data dell'evento.

Potranno inoltre essere accordati ai prestatori di lavoro che ne faranno domanda per giustificati motivi, permessi non retribuiti.

ART. 24 - FERIE

Tutto il personale ha diritto ad un periodo annuale di ferie, pari a 28 giorni lavorativi che maturano dall'1° settembre di ogni anno al 31 agosto dell'anno successivo.

Durante il periodo delle ferie estive il giorno di sabato è considerato lavorativo per tutti i dipendenti, a prescindere dall'orario settimanale adottato.

Per coloro che sono in servizio durante parte dell'anno, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanto sono i mesi interi di servizio, computandosi come mese intero un periodo pari o superiore a 15 giorni.

Il periodo annuale di ferie matura mensilmente e va goduto con le modalità di cui alla legge 66/03 e successive modifiche. In caso di licenziamento o di dimissioni, il prestatore d'opera ha diritto ad un'indennità sostitutiva delle ferie non godute proporzionata ai dodicesimi del periodo di servizio prestato nell'anno, ai sensi della Legge 66/2003.

Il periodo di ferie matura anche in caso di assenza per malattia, infortunio o maternità e durante il periodo di preavviso.

Il periodo di ferie viene goduto durante la sospensione dell'attività della PUG. Eventuali giorni di ferie non goduti nell'anno di maturazione dovranno essere utilizzati, improrogabilmente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Delle eventuali richieste relative al periodo di utilizzo dei giorni feriali si terrà conto compatibilmente con le esigenze del servizio.

Se durante le ferie insorgesse una malattia di durata pari o superiore a 5 giorni, le ferie verranno interrotte, con l'obbligo di comunicazione entro 24 ore dall'inizio dell'insorgere della malattia e con attestazione della stessa entro i successivi due

giorni dal rilascio del certificato medico dell'Ufficio Sanitario locale o del medico locale abilitato alle prestazioni S.S.N.

ART. 25 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

E DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI

Per la tutela delle lavoratrici madri, la disciplina della maternità obbligatoria e facoltativa dal servizio, e dei congedi parentali si rinvia - in via generale - al T.U. approvato con D.Lgs. 151/2001 e Legge 24 dicembre 2007 n. 247 e successive integrazioni e modifiche.

ART. 26 - MALATTIE

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze dovute all'ultimo episodio morboso e le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo o indennitario.
3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la PUG procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti ai commi 1 ed eventualmente quelli previsti al comma 2 oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, la PUG ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni a tutela degli affetti da TBC:
7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, comprensivo dell'indennità a carico dell'INPS, è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile globale di fatto, con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione, comunque denominato, per i primi 6 mesi di assenza
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 9 mesi dei periodi di conservazione del posto previsti dal comma 1.

8. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata tempestivamente alla PUG e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa e con l'indicazione della sola prognosi, entro tre giorni successivi all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
9. L'Amministrazione della PUG dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.
10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato alla PUG, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo anche telefonico.
11. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione della PUG, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortuni non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione alla PUG, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
13. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quello di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

ART. 27 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dal precedente articolo. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva dell'indennità temporanea a carico dell'INAIL.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia contratta per causa di servizio, e accertata dalla struttura sanitaria pubblica competente anche in relazione al nesso eziologico, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto.
3. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei precedenti commi 1 e 2, la PUG può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

ART. 28 - MOBBING

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di una normativa che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di prevenire e contrastare l'eventuale insorgere di tali situazioni,

Dichiarazione a verbale

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

~TRATTAMENTO RETRIBUTIVO~

Art. 29 - RETRIBUZIONI TABELLARI CONGLOBATE

1. A decorrere dal 1° gennaio 2006 il trattamento retributivo mensile sarà pari agli importi indicati nella seguente tabella e saranno corrisposti a tutto il personale in servizio secondo le scadenze riportate nella tabella.

	01 01 06	01 01 07	01 01 07	01 12 07	01 12 07	01 01 08	01 01 08	01 01 09	01 01 09
Liv	RETR.C.	INCR.	RETR.C.	INCR.	RETR.C.	INCR.	RETR.C.	INCR.	RETR.C.
Q	1.997,28	39,95	2.037,23	19,000	2.056,23	41,12	2.097,35	41,95	2.139,30
VIII	1.726,67	35,53	1.761,21	19,000	1.780,21	35,60	1.815,81	36,32	1.852,13
VIII	1.642,66	32,85	1.675,51	19,000	1.694,51	33,89	1.728,41	34,57	1.762,97
VII	1.584,12	31,68	1.615,80	19,000	1.634,80	32,70	1.667,50	33,35	1.700,85
VI	1.445,90	28,92	1.474,81	19,000	4.493,81	29,88	1.523,69	30,47	1.554,16
V	1.412,73	28,25	1.440,99	19,000	1.459,99	29,20	1.489,19	29,78	1.518,97
IV	1.377,80	27,56	1.405,35	19,000	1.424,36	28,49	1.452,84	29,06	1.481,90
III	1.310,59	26,21	1.336,80	19,000	1.355,80	27,12	1.382,92	27,66	1.410,58
II	1.255,76	25,12	1.280,88	19,000	1.299,88	26,00	1.325,88	26,52	1.352,39
I	1.193,86	23,88	1.217,74	19,000	1.236,74	24,73	1.261,47	25,23	1.286,70

DICHIARAZIONE A VERBALE

le parti concordano che, per il biennio 2008/2009, il salario tabellare verrà conguagliato con l'inflazione reale effettivamente verificatasi, conguaglio da effettuarsi alla scadenza del presente contratto, impegnandosi le parti a riconvocarsi in tempo utile.

ART. 30 - 13[^] MENSILITÀ

La PUG corrisponderà al personale dipendente, entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto, esclusi gli assegni familiari e le indennità comunque connesse alla presenza e al nastro orario.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13[^] mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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

ART. 31 - 14[^] MENSILITÀ

Al personale sarà altresì corrisposto, entro il 15 giugno di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari e le indennità comunque connesse alla presenza e al nastro orario.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14[^] mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

ART. 32 - SALARIO ACCESSORIO DI PRODUTTIVITÀ

Il salario accessorio sarà distribuito secondo i seguenti parametri:

- a. Presenza giornaliera, pari ad €1 secondo i giorni effettivi lavorati;
- b. Il restante salario accessorio sarà suddiviso secondo i seguenti parametri:
 1. Il 40% del suo valore sarà destinato all'incentivazione collettiva della performance del centro di costo; a tale scopo verranno individuati

determinati parametri obiettivi al cui raggiungimento subordinare l'erogazione del salario accessorio ad ogni centro di costo, ad esempio per la biblioteca la gestione dei cataloghi, l'assistenza agli utenti, l'efficienza nel servizio oppure con riguardo alle pubblicazioni dell'università, il loro aggiornamento ecc. Il mancato raggiungimento del target da parte di un centro di costo comporterà la redistribuzione del salario accessorio agli altri centri di costo sempre in proporzione al raggiungimento degli obiettivi gestionali. La procedura dovrebbe prevedere che le parti si incontrino entro il 30 09 2008 per la presentazione dei parametri obiettivo per centri di costo, al fine di premiare la produttività del personale, secondo i seguenti criteri:

- 1.1 Qualità e quantità dei risultati raggiunti in rapporto ad obiettivi specifici;
- 1.2 Capacità di interagire con il gruppo di appartenenza e con altri reparti;

Capacità di gestire al fine di soddisfare le richieste e le relazioni con gli utenti;

2. 60% in parti uguali a tutti i dipendenti.

In relazione alla precedente lettera b, comma 1. il capo ufficio valuterà la posizione di ciascuna unità lavorativa che opera nell'ambito del proprio reparto in conformità ad una scheda di valutazione sottoposta all'approvazione del Vice Rettore Amministrativo e in seguito comunicata all'interessato.

La valutazione dei capi uffici è rimessa all'esclusiva competenza del Vice Rettore Amministrativo tenendo conto della capacità organizzativa e professionale e di una gestione efficace ed equilibrata delle risorse umane assegnate e dei rapporti con l'utenza.

Tali criteri saranno applicati sulla base degli anni accademici con decorrenza dall'anno accademico 2008/2009.

NORMA TRANSITORIA

Il salario accessorio di cui alla Parte 2 dell'Accordo Interconfederale in premesse richiamato, pur non intendendo la P.U.G. rinunciare ad applicare con modalità concrete il concetto relativo agli incrementi di qualità, ottenibili attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, non potendo attualmente definire in tempi compatibili con quelli ritenuti oramai necessari al rinnovo del presente contratto, concreti e perseguibili obiettivi cui legare la effettiva erogazione del salario accessorio, eccezionalmente, verrà erogato con il metodo cosiddetto "a pioggia", incrementando il montante del salario accessorio già esistente quanto ad Euro 10.000/00 (diecimila) sia per l'anno 2008, sia per l'anno 2009. Tale somma pari ad Euro 60.000/00 per l'anno 2008, e ad Euro 60.000/00 (sessantamila) per l'anno 2009, verrà ripartita pro-capite. Per i part-time la ripartizione sarà proporzionale alle ore contrattuali.

~ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO~

ART. 33 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 26 e 27 del presente contratto, ha luogo:

- a) per compimento dell'età pensionabile, a seguito di formale recesso della PUG;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

2. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto (TFR) così come disciplinato dalla L. 297/82 e successive modifiche.

ART. 34 - OBBLIGHI DELLE PARTI

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto alla PUG.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa della PUG, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Nell'ipotesi di cui all'articolo precedente, lettera c), la PUG corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso e nonché le competenze di fine rapporto secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c..

ART. 35 - RECESSO CON PREAVVISO

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
▪ fino a 5	2
▪ oltre 5 e fino a 10	3
▪ oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. E' in

facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

~NORME DISCIPLINARI~

ART. 36 - DOVERI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente deve:
 - a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla PUG anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b. rispettare il segreto d'ufficio;
 - c. non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d. nei rapporti con l'utente, fornire le informazioni di propria competenza;
 - e. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
 - f. durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g. non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio, rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla PUG e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non svolgere attività che possano comunque ritardare il recupero psico-fisico;
 - h. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni;
 - i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale addetto ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - j. avere cura dei beni strumentali affidati;
 - k. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
 - l. non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla PUG stessa in locali non aperti al pubblico;
 - n. comunicare la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento;
 - o. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato caso di forza maggiore;

- p. comunicare preventivamente alla PUG l'eventuale assunzione di incarichi extra istituzionali.

ART. 37 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinari nell'art. precedente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto (censura);
 - c. multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso;
 - f. licenziamento senza preavviso.
2. La PUG, salvo il caso del rimprovero verbale, 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'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiama l'art. 7 della Legge 300/1970.

ART. 38 - CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio della gradualità e proporzionalità delle sanzioni alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette mancanze sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di lieve entità. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto viene comminata in casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente capoverso
5. La multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in casi di malattia;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso la PUG, salvo che il fatto non assuma caratteristiche gravi tale da comportar più gravi sanzioni, verso altri dipendenti ovvero nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza il dipendente sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- f) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste al comma 4; che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso sino a tre giorni lavorativi.
7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazione di gravità tale da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
 - a) recidiva nel biennio di comportamenti indicati ai precedenti punti 4 e 5;
 - b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;

- c) atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi compresi le molestie sessuali, le violenze e le vessazioni di cui vengano fatti oggetto utenti o colleghi;
 - d) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;
 - e) testimonianza falsa o reticente;
 - f) comportamenti minacciosi, alterchi con ricorso a vie di fatto, atti gravemente ingiuriosi, calunniosi e diffamatori nei confronti degli utenti, di altri dipendenti o di terzi;
 - g) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
 - h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della PUG;
 - i) violazione di doveri di comportamento da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la PUG e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
- a) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - b) condanna passata in giudicato per reati commessi in servizio;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati.
9. Al codice di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissioni in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 39 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Se il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della

sospensione cautelativa deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelativa, escluso quello computato come sospensione disciplinare dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

~LAVORI ATIPICI E FLESSIBILI~

NUOVA DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

ART. 40 - RINVIO ALLE LEGGI

Si rinvia alla legge 30/2003 al decreto legislativo 276/2003 e ai successivi decreti ministeriali di attuazione nonché alla legge 247/2007. Le parti si incontreranno per definire le materie espressamente demandate del predetto D.lgs. alla contrattazione collettiva.

ART. 41 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

La PUG promuove la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente al fine di valorizzare le potenzialità sotto il profilo professionale.

~NORME FINALI~

ART. 42 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per il personale in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore maturate.

ART. 43

In caso di controversie derivanti dall'applicazione e/o interpretazione del presente contratto, una volta esaurita la procedura di raffreddamento prevista dall'art. 6, le parti convengono sulla giurisdizione dei tribunali del lavoro italiani secondo le norme del codice di procedura civile.

Normativa di Riferimento

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Decreto Legislativo 10 settembre 2003 , n. 276, modificato
dal Decreto Legislativo 6 ottobre 2004., n. 251
Legge 24 dicembre 2007,n. 247
Decreto Legislativo 06/02/2007, n.25

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

“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”

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Oggetto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2.

Definizioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3.

Divieto di discriminazione

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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'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 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. 5.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto
(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6.

Tutela della sicurezza e della salute
(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1;
legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purchè prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7.

Lavori vietati
(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1;
decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre

1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8.

Esposizione a radiazioni ionizzanti

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9.

Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10.

Personale militare femminile

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11.

Valutazione dei rischi

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12.

Conseguenze della valutazione

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre

l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13.

Adeguamento alla disciplina comunitaria

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14.

Controlli prenatali

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15.

Disposizioni applicabili

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16.

Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

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;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17.

Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di 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, 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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5;

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148,

convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'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. 23.

Calcolo dell'indennità

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga

quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

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

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

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

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

Art. 24.

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148,

convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purchè tra l'inizio

della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

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

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25.

Trattamento previdenziale

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27.

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28.

Congedo di paternità

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29.

Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli 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.

CONGEDO PARENTALE

Art. 32.

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

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

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33.

Prolungamento del congedo

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'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

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

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.

Art. 35.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b);

decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

RIPOSI E PERMESSI

Art. 39.

Riposi giornalieri della madre

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40.

Riposi giornalieri del padre

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41.

Riposi per parti plurimi

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. (1) (1bis)

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42-bis.

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione. (2)

(1) Il comma 106 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 ha soppresso il limite di cinque anni di certificazione dell'handicap grave precedentemente posto come condizione per accedere ai congedi in parola.

(1bis) La Corte Costituzionale con Sentenza 8 giugno 2005, n. 233, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili.

(2) Il presente articolo è stato inserito dal comma 105 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Art. 43.

Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4;

decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324,

convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47.

Congedo per la malattia del figlio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48.

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

LAVORO NOTTURNO

Art. 53.

Lavoro notturno

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che

abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI,

DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54.

Divieto di licenziamento

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2;

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4;

decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso

il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55.

Dimissioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57.

Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni
(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103,
convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58.

Personale militare

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59.

Lavoro stagionale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, semprechè non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60.

Lavoro a tempo parziale

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61.

Lavoro a domicilio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie simili che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di

cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

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

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62.

Lavoro domestico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63.

Lavoro in agricoltura

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791,
convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14;
decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463,
convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5;
decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4;
legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.
6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.
7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammon-tare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al com-ma 5.

Art. 64.

Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

Art. 65.

Attività socialmente utili

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17;
decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66.

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole
(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67.

Modalità di erogazione

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68.

Misura dell'indennità

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69.

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70.

Indennità di maternità per le libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di

maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71.

Termini e modalità della domanda

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72.

Adozioni e affidamenti

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73.

Indennità in caso di interruzione della gravidanza
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Art. 74.

Assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6;
legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12;
legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75.

Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14;
legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

VIGILANZA

Art. 76.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77.

Vigilanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78.

Riduzione degli oneri di maternità

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79.

Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato

secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

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

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80.

Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81.

Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82.

Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8;

legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni

dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83.

Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5;
legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84.

Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici
coordinate e continuative
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85.

Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;

- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
- k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
- l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
- m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
- o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
- s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
- v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
- w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
- x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
- z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
- aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
- bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
- cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
- ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
- ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
- gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;

- b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
- c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
- e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
- f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
- g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
- h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
- i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
- j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
- k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
- r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

Art. 86.

Disposizioni abrogate

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2;

legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9;

legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
- b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
- b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

- c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
- d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
- f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
- h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
- m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
- n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
- p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. (1)

Art. 87.

Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n.

1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Allegato A

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI,

PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI

E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI

E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Decreto Legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 (in G.U. n. 239 dell'11 ottobre 2004)

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Finalità e campo di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell’ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.
2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.
3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
 - a) “somministrazione di lavoro”: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell’articolo 20;
 - b) “intermediazione”: l’attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all’inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l’altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell’orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo;

c) “ricerca e selezione del personale”: l’attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell’organizzazione committente, attraverso l’individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all’organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell’organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell’inserimento e del potenziale dei candidati;

d) “supporto alla ricollocazione professionale”: l’attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell’organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all’inserimento lavorativo, l’accompagnamento della persona e l’affiancamento della stessa nell’inserimento nella nuova attività;

e) “autorizzazione”: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati “agenzie per il lavoro”, allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);

f) “accreditamento”: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l’idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l’utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) “borsa continua del lavoro”: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all’interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall’utente;

h) “enti bilaterali”: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l’intermediazione nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l’integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) “libretto formativo del cittadino”: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell’accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la

formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) "lavoratore": qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) "lavoratore svantaggiato": qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

l) "divisioni operative": soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) "associazioni di datori e prestatori di lavoro": organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 3.

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);

c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;

e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

Regime autorizzatorio e accreditamenti

Art. 4.

Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

c) agenzie di intermediazione;

d) agenzie di ricerca e selezione del personale;

e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

Art. 5.

Requisiti giuridici e finanziari

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

- b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
 - c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.
5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
 - b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.
6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:
- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
 - b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

Art. 6.

Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
2. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g) di cui all'articolo 5, comma 1, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.
3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.
5. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).

7. La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

Art. 7.

Accreditamenti

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accREDITAMENTO degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;

b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;

c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;

d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;

- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accreditamento;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

β Tutele sul mercato e disposizioni speciali
con riferimento ai lavoratori svantaggiati β

Art. 8.

Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:

a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;

b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;

c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

Art. 9.

Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o

privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

Art. 10.

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

Art. 11.

Divieto di oneri in capo ai lavoratori

1. E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Art. 12.

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti e versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

- a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
- b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

Art. 13.

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:

a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.
5. Avverso gli atti di cui al comma 4 è ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso è comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.
6. Fino alla data di entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i comuni, le province o le regioni stesse.
7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.
8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

Art. 14.

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.
2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:
 - a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
 - b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;

d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;

e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;

g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Borsa continua nazionale del lavoro

e monitoraggio statistico

Art. 15.

Principi e criteri generali

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

- a) un livello nazionale finalizzato:
 - 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;
 - 2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;
 - 3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:
 - 1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;
 - 2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;
 - 3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Art. 16.

Standard tecnici e flussi informativi di scambio

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

Art. 17.

Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispose, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispose un Rapporto annuale, al

Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Regime sanzionatorio

Art. 18.

Sanzioni penali

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, è punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. L'esercizio abusivo della attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è della ammenda da Euro 500 a Euro 2.500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. Nel caso di condanna, è disposta in ogni caso la confisca

del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2, nonché per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

Art. 19.

Sanzioni amministrative

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del

decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Somministrazione di lavoro

Art. 20.

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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 somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) 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. 21.

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

b) il numero dei lavoratori da somministrare;

c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;

d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;

f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;

g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Art. 22.

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Art. 23.

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione,

l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 24.

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 25.

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i

contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 27.

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art. 28.

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Appalto e distacco

Art. 29.

Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

Art. 30.

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Art. 31.

Gruppi di impresa

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.
2. I consorzi, ivi compresi quelli costituiti in forma di società cooperativa di cui all'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro.

Art. 32.

Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente: "Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".
2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676".

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Lavoro intermittente

Art. 33.

Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art. 34.

Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.
3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - 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 intermittente ovvero 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 di lavoro intermittente;
 - c) 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. 35.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36.

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un

congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39.

Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 40.

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

Lavoro ripartito

Art. 41.

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.
3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.
4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.
6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art. 43.

Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 45.

Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra

prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Lavoro a tempo parziale

Art. 46.

Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

“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) all'articolo 1, il comma 3 è sostituito dal seguente:

“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.”;

c) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente: “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.”;

d) all'articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

“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, n. 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.”;

e) all'articolo 3, il comma 2 è sostituito dal seguente:

“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.”;

f) all'articolo 3, il comma 3 è sostituito dal seguente:

“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.”;

g) all’articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, è soppresso;

h) all’articolo 3, il comma 5 è sostituito dal seguente:

“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.”;

i) all’articolo 3, il comma 6 è abrogato;

j) all’articolo 3, il comma 7 è sostituito dal seguente:

“7. Fermo restando quanto disposto dall’articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare 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 contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell’articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.”;

k) all’articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

“8. L’esercizio 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 tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all’articolo 1, comma 3.”;

l) all’articolo 3, il comma 9 è sostituito dal seguente:

“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.”;

m) all’articolo 3, il comma 10 è sostituito dal seguente:

“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.”;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell’articolo 3 sono soppressi;

o) l’articolo 5 è sostituito dal seguente:

“Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale).

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, 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.”;

- p) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;
- q) l'articolo 7 è soppresso;
- r) all'articolo 8, il comma 2 è sostituito dal seguente:

“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.”;

- s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

“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. 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.”;

t) dopo l'articolo 12 è aggiunto, in fine, il seguente:

“Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale).

1. I lavoratori 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.”.

APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

Apprendistato

Art. 47.

Definizione, tipologie e limiti quantitativi

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Art. 48.

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.
2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.
3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:
 - a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
 - b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
 - c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
 - d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
 - a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
 - b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
 - c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
 - d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
 - e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
 - f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 49.

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:
 - a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
 - b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
 - c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
 - d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.
 - e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
 - a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
 - b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
 - c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
 - d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
 - e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 50.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Art. 51.

Crediti formativi

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Art. 52.

Repertorio delle professioni

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

Art. 53.

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a

mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

Contratto di inserimento

Art. 54.

Definizione e campo di applicazione

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del 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. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta 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.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Art. 55.

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. 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 determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Art. 56.

Forma

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.
2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Art. 57.

Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 58.

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei 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, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59.

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in

applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f).

Art. 60.

Tirocini estivi di orientamento

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la

organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62.

Forma

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63.

Corrispettivo

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64.

Obbligo di riservatezza

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti ne', in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, ne' compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65.

Invenzioni del collaboratore a progetto

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66.

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68.

Rinunzie e transazioni

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Prestazioni occasionali di tipo accessorio

rese da particolari soggetti

Art. 70.

Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:
 - a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
 - b) dell'insegnamento privato supplementare;

c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;

d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Art. 71.

Prestatori di lavoro accessorio

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

a) disoccupati da oltre un anno;

b) casalinghe, studenti e pensionati;

c) disabili e soggetti in comunità di recupero;

d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Art. 72.

Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.
5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regola, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Art. 73.

Coordinamento informativo a fini previdenziali

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispose, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

Art. 74.

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

Certificazione dei contratti di lavoro

Art. 75.

Finalità

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Art. 76.

Organi di certificazione

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

Art. 77.

Competenza

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

Art. 78.

Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:

a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre

effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;

b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;

c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;

d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Art. 79.

Efficacia giuridica della certificazione

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Art. 80.

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento

giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Art. 81.

Attività di consulenza e assistenza alle parti

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Altre ipotesi di certificazione

Art. 82.

Rinunzie e transazioni

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Art. 83.

Deposito del regolamento interno delle cooperative

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del

movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 84.

Interposizione illecita e appalto genuino

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 85.

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;

b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;

d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quater, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;

h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;

i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da: "Il datore di lavoro" fino a: "dello stesso" sono soppresse.

Art. 86.

Norme transitorie e finali

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.
3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.
5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.
6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) è sostituita dalla seguente:

“b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;”;

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

“b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter) trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis).”.

11. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi

interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Legge 24 dicembre 2007, n. 247

“Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l’equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”

Art. 1.

1. La Tabella A allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243, è sostituita dalle Tabelle A e B contenute nell’Allegato 1 alla presente legge.

2. All’articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 6 è così modificato:

1) la lettera *a)* è sostituita dalla seguente:

«*a)* il diritto per l’accesso al trattamento pensionistico di anzianità per i lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all’assicurazione generale obbligatoria e alle forme di essa sostitutive ed esclusive si consegue, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni, dei requisiti indicati nella Tabella B allegata alla presente legge. Il diritto al pensionamento si consegue, indipendentemente dall’età, in presenza di un requisito di anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni»;

2) alla lettera *b)*, il numero 2 è sostituito dal seguente:

«2) con un’anzianità contributiva pari ad almeno trentacinque anni, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni, dei requisiti indicati nella Tabella B allegata alla presente legge»;

3) l’ultimo periodo della lettera *c)* è sostituito dal seguente: «Per il personale del comparto scuola resta fermo, ai fini dell’accesso al trattamento pensionistico, che la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell’anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione dei requisiti entro il 31 dicembre dell’anno avendo come riferimento per l’anno 2009 i requisiti previsti per il primo semestre dell’anno»;

b) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con

il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31 dicembre dell'anno 2012, può essere stabilito il differimento della decorrenza dell'incremento dei requisiti di somma di età anagrafica e anzianità contributiva e di età anagrafica minima indicato dal 2013 nella Tabella B allegata alla presente legge, qualora, sulla base di specifica verifica da effettuarsi, entro il 30 settembre 2012, sugli effetti finanziari derivanti dalle modifiche dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato, risultasse che gli stessi effetti finanziari conseguenti dall'applicazione della Tabella B siano tali da assicurare quelli programmati con riferimento ai requisiti di accesso al pensionamento indicati a regime dal 2013 nella medesima Tabella B»;

c) al comma 8, le parole: «1° marzo 2004» sono sostituite dalle seguenti: «20 luglio 2007»;

d) dopo il comma 18 è inserito il seguente:

«18-bis. Le disposizioni in materia di pensionamenti di anzianità vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge continuano ad applicarsi, nei limiti del numero di 5.000 lavoratori beneficiari, ai lavoratori collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 15 luglio 2007, che maturano i requisiti per il pensionamento di anzianità entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223»;

e) il comma 19 è così modificato:

1) le parole: «10.000 domande di pensione» sono sostituite dalle seguenti: «15.000 domande di pensione»;

2) le parole: «di cui al comma 18» ove ricorrono sono sostituite dalle seguenti: «di cui ai commi 18 e 18-bis».

3. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 impegnati in particolari lavori o attività la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di un requisito anagrafico minimo ridotto di tre anni e, in ogni caso, non inferiore a 57 anni di età, fermi restando il requisito minimo di anzianità contributiva di 35 anni e il regime di decorrenza del pensionamento secondo le modalità di cui all'articolo 1, comma 6, lettere c) e d), della legge 23 agosto 2004, n. 243;

b) i lavoratori siano impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del decreto 19 maggio 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della sanità e per la funzione pubblica; ovvero siano lavoratori dipendenti notturni come definiti dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che, fermi restando i criteri di cui alla successiva lettera c), possano far valere, nell'arco

temporale ivi indicato, una permanenza minima nel periodo notturno; ovvero siano lavoratori addetti alla cosiddetta «linea catena» che, all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo collegato a lavorazioni o a misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali e al controllo di qualità; ovvero siano conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone;

c) i lavoratori che al momento del pensionamento di anzianità si trovano nelle condizioni di cui alla lettera *b)* devono avere svolto nelle attività di cui alla lettera medesima:

1) nel periodo transitorio, un periodo minimo di sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa;

2) a regime, un periodo pari almeno alla metà della vita lavorativa;

d) stabilire la documentazione e gli elementi di prova in data certa attestanti l'esistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, anche con riferimento alla dimensione e all'assetto organizzativo dell'azienda, richiesti dal presente comma, e disciplinare il relativo procedimento accertativo, anche attraverso verifica ispettiva;

e) prevedere sanzioni amministrative in misura non inferiore a 500 euro e non superiore a 2.000 euro e altre misure di carattere sanzionatorio nel caso di omissione da parte del datore di lavoro degli adempimenti relativi agli obblighi di comunicazione ai competenti uffici dell'Amministrazione dell'articolazione dell'attività produttiva ovvero dell'organizzazione dell'orario di lavoro aventi le caratteristiche di cui alla lettera *b)*, relativamente, rispettivamente, alla cosiddetta «linea catena» e al lavoro notturno; prevedere, altresì, fermo restando quanto previsto dall'articolo 484 del codice penale e dalle altre ipotesi di reato previste dall'ordinamento, in caso di comunicazioni non veritiere, anche relativamente ai presupposti del conseguimento dei benefici, una sanzione pari fino al 200 per cento delle somme indebitamente corrisposte;

f) assicurare, nella specificazione dei criteri per la concessione dei benefici, la coerenza con il limite delle risorse finanziarie di un apposito Fondo costituito, la cui dotazione finanziaria è di 83 milioni di euro per il 2009, 200 milioni per il 2010, 312 milioni per il 2011, 350 milioni per il 2012, 383 milioni a decorrere dal 2013;

g) prevedere che, qualora nell'ambito della funzione di accertamento del diritto di cui alle lettere *c)* e *d)* emerga, dal monitoraggio delle domande presentate e accolte, il verificarsi di scostamenti rispetto alle risorse finanziarie di cui alla lettera *f)*, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ne dia notizia tempestivamente al Ministro dell'economia e delle finanze ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

4. Il Governo si impegna, previa verifica del rispetto del principio della compensazione finanziaria, a stabilire entro il 31 dicembre 2011, per i soggetti che accedono al pensionamento anticipato con 40 anni di contribuzione e al pensionamento di vecchiaia con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne, la disciplina della decorrenza dei trattamenti pensionistici a regime.

5. In attesa della definizione del regime delle decorrenze di cui al comma 4, per i soggetti che accedono al pensionamento anticipato con 40 anni di contribuzione e al pensionamento di vecchiaia con i requisiti previsti dagli specifici ordinamenti, i quali, sulla base di quanto sotto disciplinato, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2011, è stabilito quanto segue:

a) coloro ai quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti per l'accesso al pensionamento anticipato con 40 anni di contribuzione, possono accedere al pensionamento sulla base del regime delle decorrenze stabilito dall'articolo 1, comma 29, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

b) coloro ai quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il secondo trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° ottobre dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° aprile dell'anno successivo;

c) coloro i quali conseguono il trattamento di pensione a carico delle gestioni per gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° ottobre dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il secondo trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° aprile dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno successivo;

d) per il personale del comparto scuola si applicano le disposizioni di cui al comma 9 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

6. Il Governo, allo scopo di assicurare l'estensione dell'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso al pensionamento anche ai regimi pensionistici armonizzati secondo quanto previsto dall'articolo 2, commi 22 e 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nonchè agli altri regimi e alle gestioni pensionistiche per cui siano previsti, alla data di entrata in vigore della presente legge, requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria, ivi compresi i lavoratori di cui all'articolo 78, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e il personale di

cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, di cui alla legge 27 dicembre 1941, n. 1570, nonchè dei rispettivi dirigenti, è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, tenendo conto delle obiettive peculiarità ed esigenze dei settori di attività e, in particolare, per le Forze armate e per quelle di polizia ad ordinamento civile e militare, della specificità dei relativi comparti, della condizione militare e della trasformazione ordinamentale in atto nelle Forze armate.

7. I criteri previsti dalla normativa vigente per il riordino e la riorganizzazione, in via regolamentare, degli enti pubblici sono integrati, limitatamente agli enti previdenziali pubblici, dalla possibilità di prevedere, a tal fine, modelli organizzativi volti a realizzare sinergie e conseguire risparmi di spesa anche attraverso gestioni unitarie, uniche o in comune di attività strumentali.

8. Ai fini di cui al comma 7, il Governo presenta, entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, un piano industriale volto a razionalizzare il sistema degli enti previdenziali e assicurativi e a conseguire, nell'arco del decennio, risparmi finanziari per 3,5 miliardi di euro.

9. Fino all'emanazione dei regolamenti di cui al comma 7, i provvedimenti di carattere organizzatorio e di preposizione ad uffici di livello dirigenziale degli enti previdenziali pubblici resisi vacanti sono condizionati al parere positivo delle amministrazioni vigilanti e del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzato alla verifica della coerenza dei provvedimenti con gli obiettivi di cui al comma 7.

10. Fatto salvo quanto previsto al comma 11, a decorrere dal 1° gennaio 2011 l'aliquota contributiva riguardante i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima è elevata di 0,09 punti percentuali. Con effetto dalla medesima data sono incrementate in uguale misura le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani, commercianti e coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, nonchè quelle relative agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Le aliquote contributive per il computo delle prestazioni pensionistiche sono incrementate, a decorrere dalla medesima data, in misura corrispondente alle aliquote di finanziamento.

11. In funzione delle economie rivenienti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, da accertarsi con il procedimento di cui all'ultimo periodo del presente comma, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sono corrispondentemente rideterminati gli incrementi delle aliquote contributive di cui al comma 10, a decorrere dall'anno 2011. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità per l'accertamento delle economie riscontrate in seguito all'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, rispetto alle previsioni della spesa a normativa vigente degli enti previdenziali pubblici quali risultanti dai bilanci degli enti medesimi.

12. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è costituita una Commissione composta da dieci esperti, di cui due indicati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, due indicati dal Ministero dell'economia e delle finanze, sei indicati dalle organizzazioni dei lavoratori dipendenti e autonomi e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con il compito di proporre, entro il 31 dicembre 2008, modifiche dei criteri di calcolo dei coefficienti di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nel rispetto degli andamenti e degli equilibri della spesa pensionistica di lungo periodo e nel rispetto delle procedure europee, che tengano conto:

a) delle dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie che incidono sulla determinazione dei coefficienti medesimi;

b) dell'incidenza dei percorsi lavorativi, anche al fine di verificare l'adeguatezza degli attuali meccanismi di tutela delle pensioni più basse e di proporre meccanismi di solidarietà e garanzia per tutti i percorsi lavorativi, nonché di proporre politiche attive che possano favorire il raggiungimento di un tasso di sostituzione al netto della fiscalità non inferiore al 60 per cento, con riferimento all'aliquota prevista per i lavoratori dipendenti;

c) del rapporto intercorrente tra l'età media attesa di vita e quella dei singoli settori di attività.

13. La Commissione di cui al comma 12 inoltre valuta nuove possibili forme di flessibilità in uscita collegate al sistema contributivo, nel rispetto delle compatibilità di medio-lungo periodo del sistema pensionistico. Dalla costituzione e dal funzionamento della Commissione non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della Commissione non sono corrisposti indennità, emolumenti o rimborsi spese.

14. In fase di prima rideterminazione dei coefficienti di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in applicazione dei criteri di cui all'articolo 1, comma 11, della medesima legge, la Tabella A allegata alla citata legge n. 335 del 1995 è sostituita, con effetto dal 1° gennaio 2010, dalla Tabella A contenuta nell'Allegato 2 alla presente legge.

15. All'articolo 1, comma 11, della legge 8 agosto 1995, n. 335, le parole da: «il Ministro del lavoro» fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti: «con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è rideterminato ogni tre anni il coefficiente di trasformazione previsto al comma 6».

16. Il Governo procede con cadenza decennale alla verifica della sostenibilità ed equità del sistema pensionistico con le parti sociali.

17. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, recanti norme finalizzate all'introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, allo scopo di determinare in modo equo il concorso dei medesimi al

riequilibrio del predetto Fondo.

18. Nell'esercizio della delega di cui al comma 17, il Governo si atterrà ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di un contributo limitato nell'ammontare e nella durata;

b) ammontare della misura del contributo in rapporto al periodo di iscrizione antecedente l'armonizzazione conseguente alla legge 8 agosto 1995, n. 335, e alla quota di pensione calcolata in base ai parametri più favorevoli rispetto al regime dell'assicurazione generale obbligatoria.

19. Per l'anno 2008, ai trattamenti pensionistici superiori a otto volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione automatica delle pensioni, secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non è concessa. Per le pensioni di importo superiore a otto volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione per l'anno 2008 è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato.

20. Ai fini del conseguimento dei benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, e successive modificazioni, sono valide le certificazioni rilasciate dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) ai lavoratori che abbiano presentato domanda al predetto Istituto entro il 15 giugno 2005, per periodi di attività lavorativa svolta con esposizione all'amianto fino all'avvio dell'azione di bonifica e, comunque, non oltre il 2 ottobre 2003, nelle aziende interessate dagli atti di indirizzo già emanati in materia dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

21. Il diritto ai benefici previdenziali previsti dall'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, per i periodi di esposizione riconosciuti per effetto della disposizione di cui al comma 20, spetta ai lavoratori non titolari di trattamento pensionistico avente decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge.

22. Le modalità di attuazione dei commi 20 e 21 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

23. In attesa dell'introduzione di un meccanismo di rivalutazione automatica degli importi indicati nella «tabella indennizzo danno biologico», di cui all'articolo 13, comma 2, lettera *a)*, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, una quota delle risorse di cui all'articolo 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio 2007 dall'INAIL, fino ad un massimo di 50 milioni di euro, è destinata all'aumento in via straordinaria delle indennità dovute dallo stesso INAIL a titolo di recupero del valore dell'indennità risarcitoria del danno biologico di cui al citato articolo 13 del decreto legislativo n. 38 del 2000, tenendo conto della variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai accertati dall'ISTAT, delle retribuzioni di riferimento per la liquidazione delle rendite, intervenuta per gli anni dal 2000 al 2007.

24. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con

il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i criteri e le modalità di attuazione del comma 23.

25. Per i trattamenti di disoccupazione in pagamento dal 1° gennaio 2008 la durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni, è elevata a otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e a dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni. È riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo di percezione del trattamento nel limite massimo delle durate legali previste dal presente comma. La percentuale di commisurazione alla retribuzione della predetta indennità è elevata al 60 per cento per i primi sei mesi ed è fissata al 50 per cento per i successivi due mesi e al 40 per cento per gli ulteriori mesi. Gli incrementi di misura e di durata di cui al presente comma non si applicano ai trattamenti di disoccupazione agricoli, ordinari e speciali, nè all'indennità ordinaria con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

26. Per i trattamenti di disoccupazione non agricola in pagamento dal 1° gennaio 2008 la percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità ordinaria con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, è rideterminata al 35 per cento per i primi 120 giorni e al 40 per cento per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni. Per i medesimi trattamenti, il diritto all'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il numero 360, diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate.

27. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 2008, gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo 1 della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni e integrazioni, sono determinati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito.

29. La delega di cui al comma 28 è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e creazione di uno strumento unico indirizzato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati senza distinzione di qualifica, appartenenza settoriale, dimensione di impresa e tipologia di contratti di lavoro;

b) modulazione dei trattamenti collegata all'età anagrafica dei lavoratori e alle condizioni occupazionali più difficili presenti nelle regioni del Mezzogiorno, con particolare riguardo alla condizione femminile;

c) previsione, per i soggetti che beneficiano dei trattamenti di disoccupazione, della copertura figurativa ai fini previdenziali calcolata sulla base della retribuzione;

d) progressiva estensione e armonizzazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria con la previsione di modalità di regolazione diverse a seconda degli interventi da attuare e di applicazione anche in caso di interventi di prevenzione, protezione e risanamento ambientale che determinino la sospensione dell'attività lavorativa;

e) coinvolgimento e partecipazione attiva delle aziende nel processo di ricollocazione dei lavoratori;

f) valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale;

g) connessione con politiche attive per il lavoro, in particolare favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile, nonché l'inserimento lavorativo di soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato, con particolare riferimento ai lavoratori giovani e a quelli in età più matura al fine di potenziare le politiche di invecchiamento attivo;

h) potenziare i servizi per l'impiego, in connessione con l'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera *a)*, al fine di collegare e coordinare l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione a percorsi di formazione e inserimento lavorativo, in coordinamento con gli enti previdenziali preposti all'erogazione dei relativi sussidi e benefici anche attraverso la previsione di forme di comunicazione informatica da parte degli enti previdenziali al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dei dati relativi ai lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito.

30. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

a) servizi per l'impiego;

b) incentivi all'occupazione;

c) apprendistato.

31. Nell'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera *a*), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una velocizzazione e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro;

b) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e agenzie private, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;

c) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, valorizzando il momento formativo;

d) promozione del patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro;

e) revisione e semplificazione delle procedure amministrative.

32. Nell'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera *b*), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) incrementare i livelli di occupazione stabile;

b) migliorare, in particolare, il tasso di occupazione stabile delle donne, dei giovani e delle persone ultracinquantenni, con riferimento, nell'ambito della Strategia di Lisbona, ai *benchmark* europei in materia di occupazione, formazione e istruzione, così come stabiliti nei documenti della Commissione europea e del Consiglio europeo;

c) ridefinire, ai fini di cui alle lettere *a*) e *b*), la disciplina del contratto di inserimento nel rispetto dei divieti comunitari di discriminazione diretta e indiretta, in particolare dei divieti di discriminazione per ragione di sesso e di età, per espressa individuazione, nell'ambito dei soggetti di cui alla lettera *b*), degli appartenenti a gruppi caratterizzati da maggiore rischio di esclusione sociale;

d) prevedere aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle dodici ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato;

e) prevedere, nell'ambito del complessivo riordino della materia, incentivi per la stipula di contratti a tempo parziale con orario giornaliero elevato e agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura;

f) prevedere specifiche misure volte all'inserimento lavorativo dei lavoratori socialmente utili.

33. In ordine alla delega di cui al comma 30, lettera *c*), da esercitare previa intesa con le regioni e le parti sociali, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;

b) individuazione di *standard* nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;

c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;

d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

34. Per il finanziamento delle attività di formazione professionale di cui all'articolo 12 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, è autorizzata, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, la spesa di 10 milioni di euro. A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, che viene incrementato mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, dell'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo 1, comma 1161, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per i periodi successivi si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

35. L'articolo 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è sostituito dal seguente:

«Art. 13. - (*Assegno mensile*). – 1. Agli invalidi civili di età compresa fra il diciottesimo e il sessantaquattresimo anno nei cui confronti sia accertata una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 74 per cento, che non svolgono attività lavorativa e per il tempo in cui tale condizione sussiste, è concesso, a carico dello Stato ed erogato dall'INPS, un assegno mensile di euro 242,84 per tredici mensilità, con le stesse condizioni e modalità previste per l'assegnazione della pensione di cui all'articolo 12.

2. Attraverso dichiarazione sostitutiva, resa annualmente all'INPS ai sensi dell'articolo 46 e seguenti del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, il soggetto di cui al comma 1 autocertifica di non svolgere attività lavorativa. Qualora tale condizione venga meno, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'INPS».

36. Il comma 249 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

37. La legge 12 marzo 1999, n. 68, è così modificata:

a) l'articolo 12 è sostituito dal seguente:

«Art. 12. - (*Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative*). – 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di

cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili»;

b) dopo l'articolo 12 è inserito il seguente:

«Art. 12-bis. - (*Convenzioni di inserimento lavorativo*). – 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4

del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;

b) durata non inferiore a tre anni;

c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere in corso procedure concorsuali;

b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;

c) essere dotati di locali idonei;

d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;

e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di *tutor*.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo»;

c) l'articolo 13 è sostituito dal seguente:

«Art. 13. - (*Incentivi alle assunzioni*). – 1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con *handicap* intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;

d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste».

38. Con effetto dalla data di entrata in vigore della presente legge, è abrogato l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

39. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è premesso il seguente comma:

«01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».

40. All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, dopo le parole: «inferiore a sei mesi» sono inserite le seguenti: «nonchè decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-*bis*,»;

b) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

«4-*bis*. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, 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 e 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 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-*quinqüies*. 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-*quinqüies* 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».

41. L'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è così modificato:

a) le lettere c) e d) del comma 7 sono sostituite dalle seguenti:

«c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni»;

b) sono abrogati i commi 8, 9 e 10;

c) al comma 4 sono premesse le seguenti parole: «In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis,».

42. All'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole: «all'articolo 5, commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 5, commi 3 e seguenti».

43. In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 40 a 42:

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

44. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 3, comma 7:

1) nel primo periodo, le parole: «le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9,» sono sostituite dalle seguenti: «i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9,» e la parola: «concordare» è sostituita dalla seguente: «stabilire»;

2) nel terzo periodo, le parole da: «I contratti collettivi» fino alla parola: «stabiliscono:» sono sostituite dalle seguenti: «I predetti contratti collettivi stabiliscono:»;

b) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«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»;

c) all'articolo 8, il comma 2-ter è abrogato;

d) l'articolo 12-bis è sostituito dal seguente:

«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»;

e) dopo l'articolo 12-*bis* è inserito il seguente:

«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».

45. Gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

46. È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

47. Al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

48. I contratti collettivi di cui al comma 47 disciplinano, in particolare:

a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali;

b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;

c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 47, sono definite le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro di cui ai commi da 47 a 50, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di cui al comma 48.

50. Decorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali di cui al comma 47, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale procede con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi alla loro verifica, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

51. Il comma 5 dell'articolo 29 del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«5. Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2. Decorsi trenta giorni dalla predetta data del 31 luglio e sino all'adozione del menzionato decreto, si applica la riduzione determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio da parte degli istituti previdenziali in relazione all'effettiva riduzione accordata ovvero nel caso di mancata adozione del decreto stesso entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno di riferimento».

52. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro nel settore edile comunica all'Istituto nazionale della previdenza sociale l'orario di lavoro stabilito.

53. All'articolo 5, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: «Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore».

54. All'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-bis. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni,

dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, relativi alle violazioni constatate prima della data di entrata in vigore del presente decreto, resta di competenza dell'Agazia delle entrate ed è soggetta alle disposizioni del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16».

55. Per gli operai agricoli a tempo determinato e le figure equiparate, l'importo giornaliero dell'indennità ordinaria di disoccupazione di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modifiche e integrazioni, nonché dei trattamenti speciali di cui all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, e all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, è fissato con riferimento ai trattamenti aventi decorrenza dal 1° gennaio 2008 nella misura del 40 per cento della retribuzione indicata all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, ed è corrisposto per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento.

56. Ai fini dell'indennità di cui al comma 55, sono valutati i periodi di lavoro dipendente svolti nel settore agricolo ovvero in altri settori, purchè in tal caso l'attività agricola sia prevalente nell'anno ovvero nel biennio cui si riferisce la domanda.

57. Ai fini del raggiungimento del requisito annuo di 270 contributi giornalieri, valido per il diritto e la misura delle prestazioni pensionistiche, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) detrae dall'importo dell'indennità di cui al comma 55 spettante al lavoratore, quale contributo di solidarietà, una somma pari al 9 per cento della medesima per ogni giornata indennizzata sino ad un massimo di 150 giornate. Ai fini dell'accredito figurativo utile per la pensione di anzianità restano confermate le norme vigenti.

58. In via sperimentale, per l'anno 2008, nel rispetto di quanto disposto dai regolamenti (CE) n. 1/2004 della Commissione, del 23 dicembre 2003, e n. 1857/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006, i datori di lavoro agricolo hanno diritto ad un credito d'imposta complessivo per ciascuna giornata lavorativa ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente pari a 1 euro ovvero a 0,30 euro, rispettivamente nelle zone di cui all'obiettivo «convergenza» e nelle zone di cui all'obiettivo «competitività regionale e occupazionale», come individuate dal regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006.

59. Il Governo, all'esito della sperimentazione, sentite le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative delle categorie interessate, procede alla verifica delle disposizioni di cui al comma 58, anche al fine di valutarne l'eventuale estensione, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica, alla restante parte del territorio nazionale.

60. Al fine di promuovere la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, con effetto dal 1° gennaio 2008, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) applica, alle condizioni di seguito elencate, una riduzione in misura non superiore al 20 per cento dei contributi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori

agricoli dipendenti dalle imprese con almeno due anni di attività e comunque nei limiti di 20 milioni di euro annui, le quali:

a) siano in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza e igiene del lavoro previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e dalle specifiche normative di settore, nonché con gli adempimenti contributivi e assicurativi;

b) abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro;

c) non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123.

61. Al primo comma dell'articolo 3 della legge 15 giugno 1984, n. 240, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Limitatamente all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le disposizioni del primo periodo si applicano anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato».

62. A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, di cui all'articolo 11, ultimo comma, del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, è ridotta di 0,3 punti percentuali; l'importo derivante dalla riduzione di 0,3 punti percentuali della predetta aliquota contributiva è destinato al finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo.

63. I datori di lavoro che aderiscono ai Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, istituiti ai sensi del comma 1 dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, effettuano l'intero versamento contributivo, pari al 2,75 per cento delle retribuzioni, all'INPS che, dedotti i costi amministrativi e secondo le modalità operative di cui al comma 3 dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, provvede bimestralmente al trasferimento dello 0,30 per cento al Fondo paritetico interprofessionale indicato dal datore di lavoro.

64. Resta fermo per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua l'obbligo di versare all'INPS l'intero contributo di cui al comma 63. In tal caso, la quota dello 0,30 per cento di cui al comma 62 segue la stessa destinazione del contributo integrativo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni.

65. Il comma 6 dell'articolo 21 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente:

«6. Ai lavoratori agricoli a tempo determinato che siano stati per almeno cinque giornate, come risultanti dalle iscrizioni degli elenchi anagrafici, alle dipendenze di imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile, ricadenti nelle zone delimitate ai sensi dell'articolo 1, comma 1079, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto

legislativo 29 marzo 2004, n. 102, è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, un numero di giornate necessarie al raggiungimento di quelle lavorative effettivamente svolte alle dipendenze dei medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici di cui al citato articolo 1 del decreto legislativo n. 102 del 2004. Lo stesso beneficio si applica ai piccoli coloni e compartecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del citato decreto legislativo n. 102 del 2004».

66. Il secondo e il terzo periodo del comma 16 dell'articolo 01 del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 2, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 2006, n. 81, aggiunti dall'articolo 4-*bis* del decreto-legge 15 febbraio 2007, n. 10, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 2007, n. 46, sono sostituiti dai seguenti: «A tale fine, in sede di pagamento degli aiuti comunitari, gli organismi pagatori sono autorizzati a compensare tali aiuti con i contributi previdenziali dovuti dall'impresa agricola beneficiaria, già scaduti alla data del pagamento degli aiuti medesimi, compresi gli interessi di legge a qualsiasi titolo maturati e le somme dovute a titolo di sanzione. A tale fine l'Istituto previdenziale comunica in via informatica i dati relativi ai contributi previdenziali scaduti contestualmente all'Agenzia per le erogazioni in agricoltura, a tutti gli organismi pagatori e ai diretti interessati, anche tramite i Centri autorizzati di assistenza agricola (CAA) istituiti ai sensi dell'articolo 3-*bis* del decreto legislativo 27 maggio 1999, n. 165, e successive modificazioni. In caso di contestazioni, la legittimazione processuale passiva compete all'Istituto previdenziale».

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;

b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;

c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. Ai fini del monitoraggio e della verifica di coerenza dell'attuazione del comma 67 con gli obiettivi definiti nel «Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili» del 23 luglio 2007 e delle caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Osservatorio presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con la partecipazione delle parti sociali. L'eventuale conferma dello sgravio contributivo per gli anni successivi al 2010 è subordinata alla predetta verifica ed effettuata, in ogni caso, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica. A tale fine è stabilito uno specifico incremento del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per 650 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011.

69. È abrogata la disposizione di cui all'articolo 27, comma 4, lettera e), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

70. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, sono emanate disposizioni finalizzate a realizzare, per l'anno 2008, la deducibilità ai fini fiscali ovvero l'introduzione di opportune misure di detassazione per ridurre l'imposizione fiscale sulle somme oggetto degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello di cui al comma 67, entro il limite complessivo di 150 milioni di euro per il medesimo anno.

71. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il contributo di cui all'articolo 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, è soppresso.

72. Al fine di consentire ai soggetti di età inferiore a 25 anni, ovvero a 29 se laureati, di accedere a finanziamenti agevolati per sopperire alle esigenze scaturenti dalla peculiare attività lavorativa svolta, ovvero per sviluppare attività innovative e imprenditoriali, a decorrere dal 1° gennaio 2008 sono istituiti, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, i seguenti Fondi:

a) Fondo credito per il sostegno dell'attività intermittente dei lavoratori a progetto iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, al fine di consentire in via esclusiva ai lavoratori medesimi di accedere, in assenza di contratto, ad un credito fino a 600 euro mensili per dodici mesi con restituzione posticipata a ventiquattro o trentasei mesi, in grado di compensare cadute di reddito collegate ad attività intermittenti;

b) Fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani, al fine di incentivarne le attività innovative, con priorità per le donne;

c) Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi, per sostenere le necessità finanziarie legate al trasferimento generazionale delle piccole imprese, dell'artigianato, del commercio e del turismo, dell'agricoltura e della cooperazione e l'avvio di nuove attività in tali ambiti.

73. La complessiva dotazione iniziale dei Fondi di cui al comma 72 è pari a 150 milioni di euro per l'anno 2008.

74. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico e per le politiche giovanili e le attività sportive, da emanarsi entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza unificata, sono disciplinate le modalità operative di funzionamento dei Fondi di cui al comma 72.

75. Allo scopo di provvedere all'integrazione degli emolumenti spettanti ai titolari degli assegni e dei contratti di ricerca di cui all'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, in servizio presso le università statali e gli enti pubblici di ricerca vigilati dal Ministero dell'università e della ricerca e iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il fondo di finanziamento ordinario delle predette università statali ed enti pubblici di ricerca è incrementato di 8 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010.

76. In attesa di una complessiva riforma dell'istituto della totalizzazione dei contributi assicurativi che riassorba e superi la ricongiunzione dei medesimi, sono adottate, a decorrere dal 1° gennaio 2008, le seguenti modifiche legislative:

a) all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, le parole: «di durata non inferiore a sei anni» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non inferiore a tre anni»;

b) all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, sono soppresse le parole: «che non abbiano maturato in alcuna delle predette forme il diritto al trattamento previdenziale».

77. All'articolo 2 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4-bis. Gli oneri da riscatto per periodi in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo ovvero contributivo possono essere versati ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in 120 rate mensili senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione. Tale disposizione si applica esclusivamente alle domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2008»;

b) dopo il comma 5 sono inseriti i seguenti:

«5-bis. La facoltà di riscatto di cui al comma 5 è ammessa anche per i soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbiano iniziato l'attività lavorativa. In tale caso, il contributo è versato all'INPS in apposita evidenza contabile separata e viene rivalutato secondo le regole del sistema contributivo, con riferimento alla data della domanda. Il montante maturato è trasferito, a domanda dell'interessato, presso la gestione previdenziale nella quale sia o sia stato iscritto.

L'onere dei periodi di riscatto è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti. Il contributo è fiscalmente deducibile dall'interessato; il contributo è altresì detraibile dall'imposta dovuta dai soggetti di cui l'interessato risulti fiscalmente a carico nella misura del 19 per cento dell'importo stesso.

5-ter. In deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi riscattati ai sensi dei commi da 5 a *5-bis* sono utili ai fini del raggiungimento del diritto a pensione».

78. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 76 e 77, pari a 200 milioni di euro a decorrere dal 2008, si provvede a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 2 luglio 2007, n. 81, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2007, n. 127.

79. Con riferimento agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24 per cento per l'anno 2008, in misura pari al 25 per cento per l'anno 2009 e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010. Con effetto dal 1° gennaio 2008 per i rimanenti iscritti alla predetta gestione l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono stabilite in misura pari al 17 per cento.

80. Nel rispetto dei principi di autonomia previsti dall'articolo 2 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani provvede all'approvazione di apposite delibere intese a:

a) coordinare il regime della propria gestione separata previdenziale con quello della gestione separata di cui al comma 79, modificando conformemente la struttura di contribuzione, il riparto della stessa tra lavoratore e committente, nonché l'entità della medesima, al fine di pervenire, secondo principi di gradualità, a decorrere dal 1° gennaio 2011, ad aliquote non inferiori a quelle dei collaboratori iscritti alla gestione separata di cui al comma 79;

b) prevedere forme di incentivazione per la stabilizzazione degli iscritti alla propria gestione separata in analogia a quanto disposto dall'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilendo le relative modalità.

81. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, del Ministro per i diritti e le pari opportunità e del Ministro delle politiche per la famiglia, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino

della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera *b)*, di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;

b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;

c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;

d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;

e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;

f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;

g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera *e)*, di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;

h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;

i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;

l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere.

82. All'articolo 8, comma 12, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, le parole: «Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere altresì attuato delegando» sono sostituite dalle seguenti: «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».

83. All'articolo 1, comma 791, lettera *b)*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le parole: «17 e 22» sono sostituite dalle seguenti: «7, 17 e 22». Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono rideterminate le aliquote contributive di cui al citato articolo 1, comma 791, lettera *b)*, della legge n. 296 del 2006.

84. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, per l'anno 2008, le indennità ordinarie di disoccupazione di cui all'articolo 13, commi 7 e 8, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, sono riconosciute, nel limite di 20 milioni di euro e anche in deroga ai primi due periodi dell'articolo 13, comma 10, del citato decreto-legge n. 35 del 2005, esclusivamente in base ad intese stipulate in sede istituzionale territoriale tra le parti sociali, recepite entro il 31 marzo 2008 con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che individua, altresì, l'ambito territoriale e settoriale cui appartengono le imprese che sospendono i lavoratori e il numero dei beneficiari, anche al fine del rispetto del limite di spesa di cui al presente comma.

85. Il comma 15 dell'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, è sostituito dal seguente:

«15. Per l'anno 2008 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui ai commi 2 e 5 e per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera *b*), è riconosciuta un'indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile d'integrazione salariale straordinaria previsto dalle vigenti disposizioni, nonché la relativa contribuzione figurativa e gli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. Detta indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro predisposti dal Ministero dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime».

86. Le disposizioni di cui al comma 85 hanno efficacia successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni relative alla proroga degli strumenti per il reddito dei lavoratori – ammortizzatori sociali, recate dalla legge finanziaria per l'anno 2008, a valere sulle risorse a tal fine nella stessa stanziare, nel limite massimo di 12 milioni di euro per l'anno 2008.

87. All'articolo 21 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a*) al comma 1, la parola: «trasformarsi» è sostituita dalla seguente: «costituirsi»;
- b*) ai commi 4, 7 e 8, la parola: «trasformazione», ovunque ricorre, è sostituita dalla seguente: «costituzione»;
- c*) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«8-bis. Per favorire i processi di riconversione produttiva e per contenere gli oneri a carico dello Stato derivanti dall'attuazione del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei porti, con l'esclusione di quelli indicati all'articolo 4, comma 1, lettere *b*) e *c*), ove sussistano imprese costituite ai sensi del comma 1, lettera *b*), e dell'articolo 17, il cui organico non superi le quindici unità, le stesse possono svolgere, in deroga a quanto previsto dall'articolo 17, altre tipologie di lavori in ambito portuale e hanno titolo preferenziale ai fini del rilascio di eventuali concessioni demaniali relative ad attività comunque connesse ad un utilizzo del demanio marittimo, definite con decreto del Ministro dei trasporti».

88. Il decreto di cui al comma 8-bis dell'articolo 21 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, introdotto dal comma 87, è emanato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

89. Il comma 13 dell'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, è sostituito dal seguente:

«13. Le autorità portuali, o, laddove non istituite, le autorità marittime, inseriscono negli atti di autorizzazione di cui al presente articolo, nonché in quelli previsti dall'articolo 16 e negli atti di concessione di cui all'articolo 18, disposizioni volte a garantire un trattamento normativo ed economico minimo inderogabile ai lavoratori e ai soci lavoratori di cooperative dei soggetti di cui al presente articolo e agli articoli 16, 18 e 21, comma 1, lettera *b*). Detto trattamento minimo non può essere inferiore a quello risultante dal vigente contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, e suoi successivi rinnovi, stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, dalle associazioni nazionali di categoria più rappresentative delle imprese portuali di cui ai sopracitati articoli e dall'Associazione porti italiani (Assoporti)».

90. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge, ciascuno dei quali deve essere corredato della relazione tecnica di cui all'articolo 11-ter, comma 2, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri, sentiti le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, nonché, relativamente agli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi del comma 6, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare e delle forze di polizia a ordinamento civile. Su di essi è acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sulle materie di competenza. Tali schemi sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di assegnazione dei medesimi schemi. Le Commissioni possono chiedere ai Presidenti delle Camere una proroga di venti giorni per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia o per il numero degli schemi trasmessi nello stesso periodo all'esame delle Commissioni. Qualora i termini per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza del

termine per l'esercizio della delega, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni. Il predetto termine è invece prorogato di venti giorni nel caso in cui sia concessa la proroga del termine per l'espressione del parere. Decorso il termine di cui al terzo periodo, ovvero quello prorogato ai sensi del quarto periodo, senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

91. Disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi di cui al comma 90 possono essere adottate entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi previsti dalla presente legge e con le stesse modalità di cui al comma 90. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, il Governo è delegato ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi della presente legge con le altre leggi dello Stato e l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.

92. Le disposizioni di cui alla presente legge, le quali determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica pari a 1.264 milioni di euro per l'anno 2008, a 1.520 milioni di euro per l'anno 2009, a 3.048 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e a 1.898 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, hanno efficacia solo successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni relative all'istituzione del Fondo per il finanziamento del Protocollo del 23 luglio 2007 della presente legge, recate dalla legge finanziaria per l'anno 2008. Agli oneri di cui al precedente periodo si provvede a valere sulle risorse di cui al citato Fondo entro i limiti delle medesime.

93. Dall'emanazione dei decreti legislativi attuativi delle deleghe previste dai commi 28 e 29, da 30 a 33 e 81 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

94. Fatto salvo quanto previsto ai commi 86 e 92, la presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2008.

Allegato 1

Tabella A

Anno	Età anagrafica	Lavoratori dipendenti pubblici e privati
Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	2008	58
59	2009 - dal 01/01/2009 al	58

	30/06/2009	
59		

Tabella B

	Lavoratori dipendenti pubblici e privati	Lavoratori autonomi iscritti all'INPS		(1) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva
Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 1	(2) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 2	2009 - dal 01/07/2009 al 31/12/2009	95
59	96	60	2010	95
59	96	60	2011	96
60	97	61	2012	96
60	97	61	dal 2013	97
61	98	62		

Allegato 2

Tabella A

COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE

Divisori	Età	Valori
22,627	57	4,419%
22,035	58	4,538%
21,441	59	4,664%
20,843	60	4,798%
20,241	61	4,940%
19,635	62	5,093%
19,024	63	5,257%
18,409	64	5,432%

17,792	65	5,620%
	tasso di sconto = 1,5%	

Decreto Legislativo 06/02/2007, n.25

Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Art. 1.

Oggetto

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.

2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:

a) «imprese»: le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;

b) «datore di lavoro»: la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

c) «lavoratore»: chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;

d) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

e) «informazione»: ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa;

f) «consultazione»: ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;

g) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 3.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.
2. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.
3. Il presente decreto legislativo non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione già esistenti nel diritto nazionale al momento della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

Art. 4.

Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.
2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente decreto legislativo.
3. L'informazione e la consultazione riguardano:
 - a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
 - b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1.
4. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.
5. La consultazione avviene:
 - a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
 - b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
 - c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
 - d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
 - e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b).

Art. 5.

Informazioni riservate

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonchè gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare nè ai lavoratori nè a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonchè per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione.

4. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6.

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

1. I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

Art. 7.

Difesa dei diritti

1. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui al presente decreto legislativo, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione.

2. La violazione da parte degli esperti delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00.

3. L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo è la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, e quelle del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 8.

Relazione con le disposizioni nazionali in materia di informazione e consultazione dei lavoratori

1. Restano ferme le procedure di informazione e di consultazione di cui alla legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni, nonché alla legge 23 luglio 1991, n. 223.
2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74.
3. Sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

Art. 9.

Disposizioni transitorie

1. Il presente decreto legislativo si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1:
 - a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;
 - b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

Art. 10.

Oneri finanziari

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 11.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Siglato in Roma il.....	1
ART. 1 - OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
ART. 2 - DECORRENZA, DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	2
~RELAZIONI SINDACALI~	3
ART. 3 - OBIETTIVI E STRUMENTI.....	3
ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI.....	3
ART. 5 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	4
ART. 6 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI	4
ART. 7 - CONTRIBUTI SINDACALI.....	4
ART. 8 - PARI OPPORTUNITA'	5
ART. 9 - DIRITTI SINDACALI.....	5
~DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO~	5
ART. 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	5
NORME PER I PASSAGGI DI LIVELLO	8
ART. 11 - NORME SULL' APPRENDISTATO E SULLE NUOVE ASSUNZIONI....	9
~COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO~	9
ART. 12 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	9
ART. 13 - PERIODO DI PROVA.....	10
~SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO~	10
ART. 14 - ORARIO DI LAVORO	10
ART. 15 - PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO NORMALE DI LAVORO SETTIMANALE	12
ART. 16 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	12
ART. 17 - CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO.....	12
ART. 18 - QUOTA GIORNALIERA E ORARIA DELLA RETRIBUZIONE.	12
PRESTAZIONI EXTRA ORARIO.....	12
ART. 19 - PART TIME POST MATERNITÀ	13
ART. 20 - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP	13
ART. 21 - PREAVVISO	13
ART. 22 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'	13
ART. 23 - PERMESSI RETRIBUITI	15
ART. 24 - FERIE.....	15
ART. 25 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI.....	16
E DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI	16
ART. 26 - MALATTIE	16
ART. 27 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE.....	18
DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO.....	18
ART. 28 - MOBBING.....	18
~TRATTAMENTO RETRIBUTIVO~	18
Art. 29 - Retribuzioni tabellari conglobate.....	18
DICHIARAZIONE A VERBALE	19
ART. 30 - 13^ MENSILITÀ	19
ART. 31 - 14^ MENSILITÀ	19
ART. 32 - SALARIO ACCESSORIO DI PRODUTTIVITÀ.....	19
NORMA TRANSITORIA	20
~ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO~	21
ART. 33 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
ART. 34 - OBBLIGHI DELLE PARTI	21
ART. 35 - RECESSO CON PREAVVISO	21

~NORME DISCIPLINARI~	22
ART. 36 - DOVERI DEL DIPENDENTE.....	22
ART. 37 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI	23
ART. 38 - CODICE DISCIPLINARE	23
ART. 39 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO	25
DISCIPLINARE.....	25
~LAVORI ATIPICI E FLESSIBILI~	26
ART. 40 - RINVIO ALLE LEGGI	26
ART. 41 - FORMAZIONE PROFESSIONALE.....	26
~NORME FINALI~	26
ART. 42 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.....	26
ART. 43	26
Normativa di Riferimento	27
Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	28
“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”	28
Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.....	70
“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”	70
Legge 24 dicembre 2007, n. 247	124
“Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l’equità e la crescita sostenibili, nonchè ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”	124
Decreto Legislativo 06/02/2007, n.25	155
Attuazione della direttiva2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori.....	155