

FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS

CONFEDILIZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI**



TESTO UFFICIALE 1° GENNAIO 2013 - 31 DICEMBRE 2014

**FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTuCS**

CONFEDILIZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA
PROPRIETARI
DI FABBRICATI**

TESTO UFFICIALE

1° GENNAIO 2013 - 31 DICEMBRE 2014

PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a tutela dei loro diritti.



Spett.le
MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale delle relazioni industriali e dei
rapporti di lavoro
Via Fornovo, 8
00192 Roma



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Arrivo - Roma, 05/02/2013
Prot. 32 / 0002950 / MA002.A002

Oggetto: trasmissione **C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati stipulato in data 12 novembre 2012** tra Confedilizia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs

Le sottoscritte Organizzazioni inviano a Codesto Ministero, **ai fini del relativo deposito**, copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato tra CONFEDILIZIA per i datori di lavoro proprietari di fabbricati, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS per i dipendenti da proprietari di fabbricati. Il contratto ha validità sino al 31 dicembre 2014.

Il CCNL allegato è composto da:

- una premessa;
- sedici titoli;
- centotrentasei articoli;
- sette tabelle;
- dodici allegati.

Roma, 31 gennaio 2013

CONFEDILIZIA
CORRADO SFORZA FOGLIANI

FILCAMS-CGIL
FRANCESCO MARTINI

FISASCAT-CISL
PIÉRANGELO RAINERI

UILTuCS
BRUNETTO BOZZO

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA
PROPRIETARI DI FABBRICATI**

Il giorno 12 novembre 2012 in Roma

tra

La Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (CONFEDILIZIA) rappresentata dal Presidente avv. Corrado Sforza Fogliani, dal Segretario generale avv. Giorgio Spaziani Testa, e dalla Commissione nazionale composta dal coordinatore della Commissione, dott. Renzo Gardella, e dai signori, avv. Pier Paolo Bosso, ing. Lelio Casale, cav. Tiziano Casprini, geom. Francesco Iollo, avv. Carlo del Torre, avv. Fabio Giuseppe Lucchesi; avv. Alessandro Lupi, dott.ssa Alessandra Meucci Egidi, arch. Paolo Pietrolucci, rag. Remo Rebuscelli.

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile Nazionale del Settore Sabina Bigazzi, dai Segretari Nazionali Maria Grazia Gabrielli, Elisa Camellini, Andrea Righi, Cristian Sesena, Giuliana Mesina dal Presidente del C.D. Andrea Montagni e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agazzi Lorenzo, Amato Giovanni, Amendola Sara, Angelini Dalida, Anile Lucia, Arricale Benedetto, Aryane Errasse Zahira, Ayala Donatella, Baccaglioni Paolo, Baldo Antonio, Balestra Paolo, Balestrieri Francesca, Banchieri Daria, Banella Ivo, Bazzichetto Claudio, Berard Marila, Berluti Tatiana, Bernardini Cinzia, Betti Roberto, Bindocci Massimiliano, Bini Loredana, Bivi Giovanni, Bonini Massimo, Briganti Aida, Brotini Luisella, Bruno Maria, Buonanno Ugo, Burgos Marjoire, Caiolo Monja, Campioni Silvano, Cappellieri Roberto, Caramelle Roland, Cardinali Stefania, Caridi Samantha, Carlini Flora, Carneri Graziella, Cavallini Monica, Cecchi Silvia, Cerri Ivano, Coccia Aurora, Cocevar

Alessandra, Cocorocchio Alfredo, Coccozza Elena, Codonesu Sergio, Colombo Pieralberto, Comis Salvina, Cornacchiola Elisa, Cornigli Roberto, Craighero Cinzia, Cristiani Paolo, Crosa Sebastiano, Damico Rosa, D'Aquanno Silvio, De Pantz Cecilia, Decicco Giuseppe, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Grandi Giampaolo, Di Labio Alessio, Di Pietro Claudio, Di Tuoro Luana, Faye Abdou, Fanzecco Simona, Ferretti Andrea, Filice Adriano, Fiorini Davide, Firpo Armando, Fontana Elisa, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini Franco, Frasnani Loredana, Fruci Elisabetta, Gagni Luisella, Galati Mario, Garuffi Carmelo, Gatti Iliaria, Genovese Monica, Gentili Francesca, Ghiglia Cristiano, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giorgini Lorena, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Greco Alessandra, Grieco Antonio, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Lieto Raffaele, Luppino Elisa, Magni Igor, Manocchio Maria, Marcantonini Marco, Marchesini Luca, Marchetti Desirè, Marin Umberto, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Mesturino Elisabetta, Metitiero Giuseppe, Migliorini Marinella, Moi Marisa, Molinari Fiorenzo, Montalti Paolo, Montemurro Mariabruna, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nappa Maria Rosaria, Ndoni Flutura, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Olivieri Emanuela, Oliviero Melissa, Ondifero Luca, Orlandi Barbara, Ortolani Giorgio, Padovani Milena, Papagna Mario, Pavolucci Isabella, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Pezzotti Vittorio, Pinton Cinzia, Pirrello Isabella, Pistorello Roberta, Pittalis Giuseppina, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Pronio Giuseppina, Ricchetti Daniela, Rodriguez Francesco, Romagna Annarita, Romanotti Viviana, Ronco Cristina, Rossi Marco, Rossi Mariacarla, Russo Fabrizio, Saccomani Paolo, Santini Alberto, Santini GianMario, Santurbano Rosa, Sardyko Wioletta, Sasia Loredana, Scali Maura, Scarnati Luigi, Scarpa Maurizio, Schiavone Vito, Sgargi Emiliano, Sgargi Walter, Simoncini Gabriele, Soffiati Daniele, Sorrentino Stefania, Sovilla Sonia, Speca Emilio, Spelta Carla, Spina Franco, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassainer Alda, Timpin Aron, Tonelli Lucia, Trunfio Francesco, Turchetti Luca, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viero Gino, Visani Morena, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zambon Monica, Zambonati Antonella, Zanoni Floriano; con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Fabrizio Solari e del Responsabile Dipartimento Terziario e Reti Rosario Strazzullo.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo

Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vannelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQUeMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Mario Broccucci, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irimo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Lilliana Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripietri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Pozzo, Monica Porcedda, Elmar Pruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salva-

dor, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS) rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Ivana Veronese; dal Tesoriere Parmenio Stroppa; da Paolo Proietti ed Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: Andrisano Antonio, Ardaù Cristiano, Ariodante Sergio, Aveni Banco Massimo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Ballato Giuseppe, Bardi Enzo, Bartolomei Pietro, Bassi Riccardo, Belletti Pina, Bernalda Fernando, Bernardini Vanda, Bolognini Marco, Bombara Salvatore, Bonamici Enza, Bonfanti Fabrizio, Borgo Piercarlo, Luigino Boscaro, Bove Salvatore, Buono Enrica, Cacciaguerra Massimo, Callegari Marco, Callegaro Gianni, Campitiello Elvira, Cannone Elena, Cartisano Gianfranco, Casa Giovambattista, Casadei Maurizio, Casillo Ciro, Cerne' Miriam, Cesare Maria, Chisin Grazia, Ciccarelli Roberto, Coco Gaetano, Conficconi Marco, Crispo Francesco, D'ambrosio Cristina, D'angelo Mario, D'angelo Roberto, De Punzio Raffaele, Del Zotto Sergio, Della Luna Rocco, Dell'anna Marco, Dell'anno Patrizia, Dello Russo Maria, Dello Stritto Francesco, Diecidue Sergio, Di Federico Bruno Giovanni, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Djossou Max Kossi, Dota Elio, Fallara Roberto, Fama' Giovanna, Feliciangeli Pietro, Fioretti Piero, Flauto Marianna, Floridia Anna, Foggetti Renato, Franzoni Stefano, Frustaglia Armando, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giammella Cataldo, Giardina M. Rita, Giorgini Daniela, Giunta Stefania, Gregorio Marcello, Grilli Antonella, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Guidi Giancarlo, Gulizia Angelo, Gullone Luciano, Gullotti Eliseo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, Lai Andrea, La Torre Pietro, Lagger Walter, Lavolta Cosimo, Leo Antonietta, Lombardo Ernesto, Luchetti M.Ermelinda, Lugaresi Claudia, Maestrelli Roberto, Magnanelli Paolo, Manai Giampiero, Manzini Fulvia, Marchetti Massimo, Massari Carmelo, Miccoli Mario, Milandri Maurizio, Montemurro Emanuele, Moretta Milva, Napoletano Antonio, Natale Enrico, Ngo Tonye Felicité, Nicotra Nunzio, Nomade Raffaella, Notorio Sergio, Orsan Mauro, Ortelli Francesco, Pace Michele, Patruno Savino,

Pecoraro Gerlando, Pellegrini Aurelio, Pennati Roberto, Pezzetta Giannantonio, Pilo Bruno, Polito Franco, Raschellà Domenico, Regazzoni Maurizio, Ricciarelli Giancarlo, Rizzo Adalisa, Rodilloso Giovanni, Saggiocco Giuseppe, Saja Ida, Salvetti Matteo, Sama Carlo, Santoro Gaspare, Scardaone Luigi, Selvaggio Anna Maria, Serri Riccardo, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Settimo Maura, Sgro' Giovanni, Silvestro Giuseppe, Sorce Salvatore, Sorgia Elisabetta, Statti Raffaele, Strazzullo Gennaro, Tamburrelli Michele, Tollari Lorenzo, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Verrino Antonio, Vurruso Arcangelo, Zarfati Angelo, Zattoni Giorgio, Zaurito Luciano, Zimmari Giuseppe e Zorn Matteo; nonché dal Coordinamento Nazionale Portieri composto da: Di Luca Antonio, Barone Rosario, Bassi Riccardo, Bonomo Luigi, Bufi Gaetano, Butera Vincenzo, Cacciaguerra Massimo, Comunale Carmelo, Dessi Silvia, Di Cesare Salvatore, Di Gioia Giulia, Di Salvo Giovanni, Gorgone Alessandro, Gulizzi Giuseppe, Lanza Gianluca, Mancino Dario, Marinario Antonio, Marinario Francesco, Marinelli Antonio, Perissinotto Rita, Piccininno Marino e Santagata Monica.

Visto

il C.C.N.L. per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, stipulato il 21 aprile 2008, e l'esito delle trattative per il relativo rinnovo

si è stipulato il

presente C.C.N.L. per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, composto da: 1 premessa, 16 titoli, 136 articoli, 7 tabelle, 12 allegati, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA

Con la stipula del presente Contratto, le Parti hanno voluto confermare un'intesa che da decenni le lega nel difendere e valorizzare il comparto dei dipendenti da proprietari di fabbricati. Lo hanno fatto pur trovandosi in un momento difficile in cui la crisi economica nazionale e internazionale è stata ampiamente considerata in tutte le sue possibili drammatiche conseguenze.

A fronte di tali premesse, le Parti – nel rispetto della piena reciproca autonomia e ferme restando le rispettive, distinte responsabilità e funzioni – hanno infatti inteso realizzare, con il presente Contratto, un confronto globale teso al consolidamento e allo sviluppo delle funzioni socio-economiche del settore, dandosi reciprocamente atto della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, anche attraverso un'adeguata politica che incentivi la qualità del lavoro.

Le nuove previsioni contrattuali, nel cogliere l'esigenza di continuare a diversificare il servizio reso agli utenti del Contratto, conseguono da un lato lo scopo di migliorarne la qualità, rendendo il servizio stesso – anche attraverso la previsione di innovative figure professionali – più in linea con le esigenze dell'utenza, dall'altro la finalità di elevare le condizioni di lavoro dei lavoratori, da realizzare anche mediante un corretto utilizzo degli strumenti previsti per la formazione professionale a tutti i livelli.

Le Parti si impegnano a richiedere l'eliminazione degli elementi di carattere fiscale che costituiscono obiettivo penalizzazione del settore. A tale fine, le iniziative nei confronti delle istituzioni pubbliche saranno fondate sulla ricerca di impegni indirizzati ad una maggiore attenzione per il settore ed al riconoscimento del ruolo sociale svolto dai servizi alla proprietà immobiliare.

Inoltre, le Parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo, anche a livello locale, della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle Parti sociali ai vari livelli di competenza.

Più specificatamente, le Parti si ritengono reciprocamente impegnate a mantenere e migliorare i corretti e proficui rapporti già esistenti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di gestione degli strumenti con-

trattuali, sia al fine di garantire il rispetto delle intese, contenendo l'insorgenza di eventuali criticità, sia al fine di conseguire l'obiettivo di migliorare le condizioni sociali ed operative dei soggetti interessati.

Per la concreta realizzazione di tali scopi, le Parti sono impegnate ad attivare tutti gli strumenti di gestione e di assistenza contrattuale allo scopo previsti e disciplinati nella presente regolamentazione.

<p style="text-align: center;">TITOLO I PARTE GENERALE</p>
--

Art. 1

Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro relativo ai lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e/o loro consorzi, nonché a quelli addetti ad amministrazioni immobiliari e/o condominiali, i cui profili professionali sono indicati al successivo art. 18.
2. Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto tutti i lavoratori indicati al successivo art. 18, quando la loro prestazione ha carattere personale e domestico e cioè quando essi sono addetti a stabili abitati soltanto dal proprietario o da parenti o da affini entro il terzo grado, anche se in appartamenti separati, nonché quando sono addetti a stabili destinati prevalentemente a sedi di imprese, dalle quali essi lavoratori dipendono.

Art. 2

Inderogabilità del contratto

1. Il presente C.C.N.L. sostituisce tutti i precedenti contratti nazionali, fermi restando i riferimenti temporali e le condizioni di vigenza in essi previsti. Le disposizioni del presente contratto si devono osservare malgrado ogni patto contrario e derogano da usi e consuetudini eventualmente preesistenti, salvo il caso di contratti individuali, aziendali, di enti o territoriali, che nel loro insieme siano più favorevoli al lavoratore.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Diritti di informazione

1. Le parti, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, si impegnano a procedere a periodici confronti su: evoluzione del settore, processi di riorganizzazione, innovazione tecnologica e loro implicazioni sul dato occupazionale qualitativo e quantitativo.

Art. 4

Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello potrà aver luogo, di norma, in sede regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o aziendale, in quest'ultimo caso esclusivamente in unico ambito di contrattazione. In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni.
2. Essa potrà riguardare, per il livello territoriale, solo le materie indicate al successivo comma 3; per il livello aziendale, solo le materie diverse da quelle già definite a livello nazionale o territoriale, nonché quanto previsto all'art. 21, comma 4, lettera m) e all'art. 46, comma 4.
3. A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:
 - a) alla eventuale anticipazione e/o posticipazione del nastro orario di cui al successivo art. 42;
 - b) ad un frazionamento dell'orario giornaliero in più di due periodi, come indicato al successivo art. 43;
 - c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve, ecc.;
 - d) ad una differente commisurazione dell'indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, anche di quelli

- raccolti in modo differenziato, rispetto a quanto stabilito dall'apposita Commissione di cui all'art. 19 del presente C.C.N.L.;
- e) alla identificazione degli usi e consuetudini locali;
 - f) ad eventuali altre indennità collegate al punto e);
 - g) ad una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero dei portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 18, in conformità di quanto previsto dall'art. 51, comma 1;
 - h) alla eventuale determinazione delle indennità per il ritiro della posta straordinaria dei domiciliatari di cui all'art. 21, comma 4, lettera m);
 - i) alla fissazione delle ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità così come previsto art. 46;
 - l) alla eventuale definizione delle specificità di cui al successivo art. 23;
 - m) alla previsione di un'ulteriore ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
 - n) alla fissazione di un diverso periodo di riferimento per il calcolo della media degli orari lavorativi, ai sensi degli artt. 45, 60, 62 e 71;
 - o) alla individuazione di specifiche figure professionali esistenti sul territorio.
4. Ove già sia in atto, alla data di stipula del presente C.C.N.L., contrattazione di secondo livello in ambito provinciale o sub provinciale, i relativi contratti manterranno la loro validità, purché depositati presso l'Ebinprof da almeno una delle parti stipulanti, aderenti alla Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia o alle Organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil firmatarie del presente contratto.
 5. Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nelle allegate tabelle.
 6. La durata degli accordi di secondo livello sarà triennale.
 7. Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all'Ente bilaterale (Ebinprof) di cui al successivo art. 8.
 8. Le Organizzazioni Sindacali territoriali e le Associazioni della Proprietà Edilizia aderenti alla Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia, anche singolarmente, laddove venga riscontrata l'impossibilità di concludere contratti collettivi di secondo livello, a livello territoriale, possono richiedere l'intervento della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12. La Commissione – esaminata la pratica – assegnerà alle Parti territoriali un termine entro cui dirimere la vertenza, suggerendo possibili soluzioni della stessa. Trascorso inutilmente il termine assegnato, la Commissione definirà direttamente la vertenza.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a promuovere, nell'ambito delle realtà lavorative con più di 15 dipendenti, un rafforzamento della contrattazione collettiva aziendale, individuando in tale istituto lo strumento più idoneo per fronteggiare le specifiche esigenze non disciplinabili nazionalmente o regionalmente.

Art. 5

Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.

1. Le Parti convengono sul riconoscimento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), secondo le modalità fissate nell'accordo del 15 marzo 1995 allegato al presente contratto (All. n. 6).
L'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., cui fa riferimento l'art. 2 del sopracitato accordo, si intende coincidente con il territorio della regione.
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., nelle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni, si intende coincidente con il territorio delle stesse città metropolitane.
2. Fino alla elezione delle R.S.U. restano in carica le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.).

Art. 6

Funzionamento strumenti contrattuali, relazioni sindacali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del C.C.N.L., allo scopo di promuovere un congruo sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti da questo titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.
2. Tale contributo, da calcolare sulla retribuzione mensile lorda per 13 mensilità, è determinato, a decorrere dall'1 aprile 2008, per i lavoratori di cui ai profili professionali A), C), e D) dell'art. 18, nella misura complessiva del 2,10%, così ripartito:
 - a) lo 0,40% a carico dei lavoratori;

b) lo 0,40%, a carico dei datori di lavoro;

c) l'1,30%, a carico dei datori di lavoro.

Per i lavoratori di cui al profilo professionale B), nella misura complessiva dello 0,80%, così ripartito:

d) per lo 0,40% a carico dei lavoratori;

e) per lo 0,40% a carico dei datori di lavoro.

3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite da apposita Convenzione; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento del sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per l'attuazione del contratto, nonché degli strumenti contrattuali, sia a livello nazionale che territoriale, saranno stabiliti tra le Parti attraverso specifici Protocolli.
5. Le Parti sono impegnate a porre in essere ogni iniziativa tendente a realizzare il migliore funzionamento degli strumenti contrattuali esistenti.

Art. 7

Trattenute sindacali

1. Negli Enti, Condomini o Proprietà, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori cui si applica il presente C.C.N.L., il datore di lavoro provvederà mensilmente alle trattenute del contributo associativo sindacale ai lavoratori che ne facciano richiesta mediante consegna di delega sottoscritta, ed al conseguente versamento alla Organizzazione sindacale prescelta, salvo diverse situazioni di fatto e pattuizioni. Il versamento di cui sopra verrà effettuato con periodicità almeno semestrale, salvo diverse situazioni di fatto esistenti.

Art. 8

Ente bilaterale

1. È istituito l'Ente bilaterale per i dipendenti da proprietari di fabbricati - Ebinprof - che svolge le seguenti funzioni:
 - a) analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;

- b) predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
 - c) formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente C.C.N.L. si applica;
 - d) collaborare a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
 - e) predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
 - f) elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
 - g) ricevere la copia degli accordi di secondo livello, così come previsto all'art. 4, commi 4 e 7, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore;
 - h) tutte quelle che le Parti Sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali;
 - i) istituzione e gestione di un elenco professionale dei portieri sulla base dei criteri approvati dalle Parti Sociali su proposta dell'Ente stesso.
2. L'Ente è disciplinato da apposito Statuto, allegato al presente C.C.N.L. (All. n. 9).
 3. L'Ente assume inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 12, sia dell'Organismo paritetico nazionale, istituito ai sensi della vigente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro nonché degli Accordi tra le Parti Sociali in materia.
 4. Gli Organi di gestione dell'Ente bilaterale sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro.
 5. L'Ente, previa modifica dello statuto, potrà costituire sezioni territoriali a livello regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o anche a livello di città metropolitana di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 9

Fondo Coasco

1. È istituito il "Fondo Coasco", organismo paritetico composto per il 50% da Confedilizia e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e gestito pariteticamente dalle predette Organizzazioni ed Associazioni, che

ha quale primario scopo istituzionale quello di riscuotere il contributo di cui all'art. 6 del presente C.C.N.L. e di destinarlo al funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al Titolo II sempre del presente C.C.N.L., ivi comprese le attività di assistenza integrativa.

2. Il Fondo è disciplinato da apposito Statuto (All. n. 10).

Art. 10

Formazione continua

1. Le Parti individuano in FOR.TE. (Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi), il Fondo di riferimento a cui i datori di lavoro del settore potranno aderire, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 11

Cassa Portieri

1. È istituita la “Cassa Portieri”, strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti relativi all’assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il C.C.N.L. si applica.
2. La Cassa è gestita pariteticamente da Confedilizia e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.
3. Essa è disciplinata da apposito Statuto e Regolamento (allegati al presente C.C.N.L., del quale fanno parte integrante, con i nn. 2, 3 e 4) relativi alle varie sezioni della Cassa stessa, l’adesione alle quali è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

Art. 12

Commissione Paritetica Nazionale

1. È costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero di rappresentanti della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia. La Commissione ha sede presso l’Ebinprof.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti che possono essere svolti da specifiche Sotto-commissioni:
 - a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente C.C.N.L., vincolanti per le parti contraenti;
 - b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
 - c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
 - d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
 - e) esaminare la fattibilità tecnica e l'opportunità di forme di accantonamento del T.F.R. presso la Cassa Portieri;
 - f) effettuare gli interventi di cui all'art. 4, comma 8, con la partecipazione delle Organizzazioni e delle Associazioni territoriali.
3. La Commissione sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla rapida evoluzione della normativa in materia di lavoro ed alla necessità di un continuo impegno finalizzato all'adeguamento degli istituti contrattuali alle concrete esigenze dell'attività del settore, le Parti concordano sulla necessità di promuovere un consolidamento dell'attività svolta in proposito dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 13

Diritti di informazione a livello territoriale - Attuazione e funzionamento degli strumenti contrattuali

1. Le rappresentanze territoriali delle parti stipulanti il presente C.C.N.L. ovvero le stesse strutture nazionali procederanno a periodici confronti, a livello territoriale, sulle stesse materie previste al precedente articolo 3 per il livello nazionale. In particolare assicureranno la costituzione degli Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.) di cui agli Accordi tra le Parti sociali in materia (All. n. 7) e delle Commissioni Paritetiche Territoriali nonché il funzionamento delle entità territoriali previste dagli statuti degli strumenti contrattuali.

Art. 14

Commissioni paritetiche territoriali

1. Presso la sede di ciascuna Associazione della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, facente capo a: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e di ugual numero di rappresentanti della stessa Associazione della Proprietà Edilizia, aderente alla Confedilizia.
2. La Commissione è competente a:
 - a) esprimersi per quanto previsto all'art. 20, commi 6 e 8;
 - b) ricevere le comunicazioni di cui all'art. 50, comma 2.
3. La Commissione stessa, inoltre, può coordinarsi con Ebinprof per le iniziative di formazione professionale.

Art. 15

Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi interconfederali vigenti nel settore, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed Organizzazioni Sindacali.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 16

Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di Conciliazione composta da un rappresentante di Confedilizia e da

- un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale di Filcams-Cgil, o Fisascat-Cisl, o Uiltucs-Uil cui sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Presso una sede delle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. è istituita la Segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.
 3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere alla Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione. La richiesta di conciliazione dovrà contenere gli elementi essenziali della controversia, e dovrà essere inviata tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo equipollente.
 4. La Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione provvede a convocare presso la propria sede le parti coinvolte nella vertenza, entro dieci giorni dalla data di ricezione della domanda di attivazione proposta dalla parte ricorrente, con lo stesso mezzo.
 5. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro 60 giorni dalla data di convocazione da parte della Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione.
 6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
 7. Dell'esito di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:
 - il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
 - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere state depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
 - la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.
 8. I verbali di conciliazione, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte più diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio, per gli effetti degli artt. 410 e segg. cod. proc. civ., come modificati dal D.Lgs. n. 80/1998, e successive modifiche ed integrazioni. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

9. Nel caso di mancata conciliazione le parti sono tenute a redigere il verbale evidenziando le rispettive ragioni della mancata conciliazione.
10. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla presente normativa non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al precedente articolo 12.

Art. 17

Collegio di arbitrato

1. Ove il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 16 fallisca e comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire la via giudiziaria secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta, da recapitare alla Segreteria del Collegio entro il giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione della proprietà edilizia, aderente a Confedilizia, territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale Filcams, Fi-

sascat o Uiltucs cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito il tentativo di conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi in numero non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
 - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e/o dei procuratori di queste;
 - c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
8. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
9. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso una sede delle Organizzazioni territoriali delle Associazioni stipulanti il presente C.C.N.L.
10. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento, da emanare da parte di ciascun Collegio entro 60 giorni dalla propria costituzione.
11. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater cod. proc. civ.

<p style="text-align: center;">TITOLO III CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI</p>

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 18
Classificazione dei lavoratori

1. Le figure professionali dei lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono le seguenti:
 - A) Lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi.
 - A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
 - A2) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
 - A3) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
 - A4) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
 - A5) Portieri che prestano la loro opera nei complessi immobiliari, per la sorveglianza e la pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini (senza alloggio).
 - A6) Portieri senza alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video.
 - A7) Portieri che fruiscono di alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di vide-osorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video.

- A8) Portieri senza alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.
 - A9) Portieri che fruiscono di alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.
- B) Lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti ed apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi (operai addetti alle pulizie, manutenzioni, conduzione impianti). Se l'attività richiede particolari capacità, specializzazioni, licenze, autorizzazioni, il lavoratore ne deve essere in possesso.
- B1) Lavoratori con mansioni di operaio specializzato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
 - B2) Lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
 - B3) Assistenti bagnanti nelle piscine condominiali.
 - B4) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti.
 - B5) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori, con esclusione del servizio di vigilanza e custodia.
- C) Lavoratori con funzioni amministrative (quadri, impiegati).
- C1) Quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà, in amministrazioni di adeguate dimensioni, con struttura operativa anche decentrata, con alle proprie dipendenze impiegati con profili professionali C2) e/o C3).
 - C2) Impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'intera

amministrazione o ad una funzione organizzativa di rilievo, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità loro delegate.

- C3) Impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
 - impiegati di concetto, anche tecnici, contabili di concetto, programmatori informatici, segretari di concetto.
- C4) Impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite, quali:
 - contabili d'ordine, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni d'ordine, addetti a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici pubblici e/o privati.

D) Lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere.

- D1) Lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali.
- D2) Istruttori che, su incarico del condominio, prestano la loro opera, in appositi spazi, per l'insegnamento di una o più discipline sportive a favore dei condòmini o di una parte degli stessi; coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.
- D3) Assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condòmini, o di una parte degli stessi che, in tal caso, se ne assumono le spese.
- D4) Lavoratori che svolgono, in appositi spazi condominiali se autorizzati, o all'interno della propria abitazione se inserita nel contesto condominiale, ovvero all'interno delle proprietà esclusive di uno o più condòmini, servizi per la prima infanzia o per persone anziane autosufficienti o più in generale attività relative alla vita familiare, in favore dei condòmini o di una parte di loro. Coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.

- 2. Il lavoratore di cui ai profili professionali della lettera A), che usufruisce dell'alloggio di servizio, ha l'obbligo di dimorare nello stesso. Restano fermi sia l'obbligo di reperibilità nella fascia oraria contrattualmente stabilita, sia la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali.

Art. 19
Commissione di attuazione

1. Entro un mese dalla firma del presente C.C.N.L. è istituita una Commissione di attuazione, composta da un rappresentante per ciascuna Organizzazione ed Associazione stipulante, con i seguenti compiti:
 - a) definire l'indennità minima di cui all'art. 4, comma 3, lettera d, con riferimento alle varie tipologie di raccolta;
 - b) esemplificare compiutamente le mansioni concretamente demandate ai lavoratori di cui ai profili professionali D2) e D4);
 - c) per i lavoratori con profili professionali D2) e D4), individuare forme di lavoro adeguate alle esigenze, eventualmente anche non continuative e/o occasionali, del comparto.
2. La Commissione ultimerà i propri lavori dentro il termine di 6 mesi successivi alla propria istituzione, per poi riferire alle Parti sociali.

Art. 20
Alloggio del portiere, guardiola e servizi igienici

1. L'alloggio di servizio, eventualmente assegnato ai lavoratori di cui ai profili professionali A), deve rispondere ai requisiti di cui ai commi successivi.
2. L'alloggio deve essere gratuito.
3. L'alloggio, esclusa la guardiola, dove essa esista come locale o spazio separato e distinto, dovrà essere composto di due ambienti, di cui uno adibito a cucina, ovvero di tre ambienti, come sopra, quando all'atto dell'assunzione in servizio la famiglia del lavoratore risulti composta da almeno quattro persone conviventi, compreso il lavoratore stesso.
4. Tranne il caso di pattuizioni scritte in senso contrario, il lavoratore ha diritto al godimento gratuito anche di quella parte dell'alloggio che risultasse eventualmente superiore al minimo dei vani come sopra stabilito.
5. Nei casi in cui ai lavoratori di cui ai profili professionali A) non venga assegnato l'alloggio, lo stabile dove questi prestano servizio dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.
6. Qualora, in caso di provata difficoltà, non sia possibile assicurare ai lavoratori di cui al comma precedente l'uso dei servizi igienici nello stesso stabile presso il quale prestano la propria opera, ed in quanto la struttura dell'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trova-

re di comune accordo adeguata soluzione, ricorrendo eventualmente alla Commissione paritetica territoriale di competenza.

7. L'alloggio sarà adibito esclusivamente ad abitazione del lavoratore e della propria famiglia, così come indicato al 3° comma. Eventuali attività lavorative nell'alloggio di servizio, sia da parte del titolare del rapporto di lavoro che dei propri famigliari, saranno consentite esclusivamente alle condizioni indicate al successivo art. 26, comma 4.
8. Per i lavoratori di cui ai profili professionali D), il datore di lavoro, in caso di stabile non fornito di guardiola, dovrà provvedere a riservare al lavoratore un idoneo spazio di servizio nella struttura dell'immobile in cui il lavoratore presta la propria opera. In caso di mancanza di servizi igienici trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 6 del presente articolo.

CAPO II MANSIONI DEI LAVORATORI

Art. 21 *Mansioni dei lavoratori*

1. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere di cui al precedente art. 18, comma 1, lett. A), quando non usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, deve provvedere:
 - a) alla vigilanza dello stabile (da intendersi quale attenta sorveglianza dello stabile, attivamente perseguita durante l'orario lavorativo);
 - b) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;
 - c) alla sostituzione delle lampadine elettriche ed all'effettuazione di piccole e generiche riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione. La sostituzione delle lampadine elettriche dovrà avvenire in piena sicurezza, in quanto le stesse siano situate in posizioni raggiungibili con normali mezzi a disposizione del portiere;
 - d) alla sorveglianza dell'uso del citofono, dell'ascensore e del montacarichi;
 - e) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.
2. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, che usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, oltre a svolgere le mansioni previste al comma 1, deve provvedere:

- f) alla custodia dello stabile (da intendersi quale generico impegno alla conservazione e tutela dello stabile, tale da comportare eventuali attivazioni anche al di fuori dell'orario lavorativo).
3. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, quando gli siano affidate anche le mansioni di pulizia, oltre a svolgere le mansioni di cui al comma 1 (nonché di cui al comma 2, se usufruisce dell'alloggio di servizio) deve provvedere:
- g) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua;
- h) alla pulizia delle scale, dei cortili, dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale;
- i) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde.
4. Al lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, possono essere affidate le seguenti ulteriori mansioni:
- j) la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone ovvero dell'impianto centrale di riscaldamento a gasolio e/o condizionamento a gas, o dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso del relativo certificato di abilitazione;
- k) il servizio di esazione dei canoni di locazione e/o delle quote condominiali;
- l) il compito di intervenire in casi di emergenza sull'impianto dell'ascensore ai fini di sbloccare la cabina, portarla al piano e aprire la porta, onde consentire l'allontanamento delle persone; l'affidamento di questa mansione può avvenire soltanto previo specifico corso di formazione, che dovrà essere effettuato in conformità allo schema approvato dall'Organismo Paritetico Nazionale di cui all'art. 4 dell'Accordo 17 aprile 1997 (All. n. 7); tale conformità dovrà risultare da apposito provvedimento emanato dall'O.P.N.(*). Il costo del corso sarà a carico del datore di lavoro.
- Tale compito verrà svolto dai lavoratori incaricati durante l'orario di lavoro e, limitatamente a quelli che usufruiscono dell'alloggio di servizio, durante le ore di reperibilità, nonché quando gli stessi si trovino comunque presso il fabbricato, anche al di fuori degli orari di cui sopra. In caso di emergenza che si dovesse verificare nelle ore notturne (dalle 22 alle 6), il lavoratore potrà intervenire oppure provvederà a dare l'allarme, facendo attivare gli Organismi competenti.

(*) Gli Accordi attuativi sono pubblicati nel manuale operativo "La manovra a mano sugli ascensori", edito da Ebinprof.

Il lavoratore sarà coperto da un'assicurazione per danni verso terzi procurati nelle manovre di riallineamento, mediante estensione della polizza globale fabbricati.

Per le prestazioni di cui sopra è dovuta al lavoratore l'indennità di cui alle tabelle da A ad A-quater dell'art.133;

- m) il ritiro e la distribuzione della corrispondenza straordinaria (si intende per tale quella per il cui ritiro è necessaria la firma del ricevente), previa delega rilasciata allo stesso dal condòmino o dall'inquilino.

La proprietà sarà tenuta a fornire al lavoratore apposito registro dove annotare arrivi e consegne ai destinatari, previa sottoscrizione per ricevuta.

Per tale servizio è stabilita un'indennità economica, nella misura prevista nelle tabelle da A ad A-quater dell'art.133, per la quantificazione della quale si è tenuto conto anche delle prestazioni effettuate a favore di terzi residenti presso il condòmino o l'inquilino, nonché a favore di terzi domiciliati presso il condòmino o l'inquilino per un massimo di 4 per ogni condòmino o inquilino. L'indennità sarà dovuta, indipendentemente dal volume della corrispondenza da ritirare e dall'esistenza o meno della delega individuale, per ogni unità immobiliare compresa nell'edificio (o nel complesso di edifici) al quale il servizio di portineria si riferisce, con esclusione delle cantine, delle autorimesse, dei depositi (e dei locali simili), nonché con esclusione dei negozi, dei laboratori e dei magazzini, a meno che anche ad essi si riferisca il servizio di portineria; tale indennità differisce a seconda che la maggioranza delle unità immobiliari come sopra considerate sia utilizzata come abitazione oppure sia utilizzata come studio/ufficio o comunque ad uso non abitativo. Per quanto riguarda la determinazione delle indennità relative a corrispondenza straordinaria indirizzata a terzi domiciliati presso condòmini o inquilini, qualora il numero dei terzi domiciliati sia superiore a 4, si rinvia alla contrattazione territoriale o, in mancanza, a quella tra datore di lavoro e lavoratore. In questo caso, i domiciliatari possono comunque rifiutare la delega, restando liberi dai relativi oneri. Nell'ipotesi di consegna di posta straordinaria in contrassegno, il lavoratore non è tenuto ad anticipare alcuna somma per conto del destinatario e non ritira quindi la corrispondenza in questione, salvo che gli sia stato assegnato dall'interessato un fondo spese per tale necessità.

5. L'affidamento degli incarichi previsti alle lettere l) ed m) di cui al precedente comma è subordinato, per i rapporti di lavoro in corso, all'accettazione da parte del lavoratore, accettazione che peraltro non può essere successivamente revocata. Per i rapporti di lavoro di nuova costituzione, tali incarichi

devono risultare dal contratto di assunzione oppure da successivi accordi scritti tra le parti. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

6. Il lavoratore con profili professionali A6) e A7), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), d), e), purché compatibili con le modalità di esecuzione dell'incarico di video sorveglianza, nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve svolgere prevalentemente il compito di vigilanza di cui al punto a) in modo continuativo, mediante i sistemi telematici installati ed a lui affidati, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.

E' fatta salva l'inevitabilità di interruzioni del servizio di video sorveglianza dovute ad imprescindibili necessità del portiere di allontanarsi dalla postazione. Per le necessità connesse con lo svolgimento degli incarichi di cui alle sopraccitate lettere b), d) ed e), saranno preferibilmente utilizzate le pause dalla video sorveglianza previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Al fine di consentire la massima continuità della video sorveglianza stessa, la postazione potrà essere munita di comandi a distanza.

7. Il lavoratore con profili professionali A8) e A9), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve, nei limiti dell'incarico scritto ricevuto dal datore di lavoro, coordinare e controllare l'attività di altri dipendenti del complesso immobiliare. Sono pertanto riconducibili a queste figure, i lavoratori che, oltre allo svolgimento dei compiti operativamente propri della qualifica di inquadramento, esplicano, sulla base di specifiche istruzioni operative impartite per iscritto dal datore di lavoro, funzioni di coordinamento e controllo nei confronti di altri dipendenti del complesso immobiliare di cui alle tipologie A), B) e D).
8. Per le mansioni previste alla lettera d) ed alle lettere da h) a m) sono dovute le indennità previste dalle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art.133; per le mansioni sub e), sono dovute le indennità definite a norma del precedente art. 4.
9. I lavoratori con mansioni principali o sussidiarie di portiere, con profili professionali da A1) ad A9), sono inoltre tenuti a prestare la propria opera, secondo le istruzioni date dal datore di lavoro, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato. A tale incombenza sono altresì tenuti i lavo-

ratori con profili professionali diversi da quelli di portiere relativamente agli impianti di loro competenza.

10. Il lavoratore con mansioni principali o sussidiarie di portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il datore di lavoro gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.
11. Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente C.C.N.L.
12. Il lavoratore con profili professionali B1) e B2) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.
13. Il lavoratore con profilo professionale B3), che dovrà essere munito dell'apposito patentino, dovrà assicurare la propria presenza al bordo della piscina per tutto il tempo in cui la stessa è oggetto di frequentazione da parte dei condomini e/o degli inquilini e/o di loro eventuali ospiti e dovrà aver cura di tutte le attrezzature pertinenti la piscina, con particolare riguardo a quelle destinate agli interventi di salvamento.
14. Il lavoratore con profilo professionale B4) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla pulizia e/o conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti: a tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative.
15. Il lavoratore con profilo professionale B5) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro:
 - a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili e dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
 - b) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria. Potrà inoltre essergli affidato anche il servizio di cui al comma 4, punto m), del presente articolo.

Tali servizi verranno eseguiti nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore con l'atto scritto di cui al successivo art. 60.
16. Il lavoratore con profilo professionale D1) svolge, in conformità alle istru-

zioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.

17. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D2) quelle di: istruttore di nuoto; istruttore di tennis; istruttore di ginnastica, anche correttiva; istruttori/allenatori in altre attività sportive.
18. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D3) quelle, a titolo esemplificativo, relative al disbrigo di pratiche amministrativo/contabili e commissioni di vario genere anche a mezzo di strumenti informatici (acquisti, anche nell'ambito di Gruppi di Acquisto Solidale, ritiro delle comunicazioni postali e simili).
19. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D4) quelle inerenti, a titolo esemplificativo, ad: attività per la prima infanzia; attività per persone anziane autosufficienti.
20. I lavoratori devono prestare il proprio servizio con scrupolo, zelo ed accuratezza; devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
21. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme applicabili di cui D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e/o integrazioni.

Nota. Si richiama quanto previsto all'art. 19.

Art. 22 ***Portiere adibito a più stabili***

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 18, può essere eccezionalmente addetto a due o più stabili di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini, purché aventi un unico ingresso funzionante o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico che gli spetterebbe se si trattasse di un unico stabi-

le ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo.

2. Il lavoratore con profilo professionale D1) dell'art. 18 può essere addetto a due o più stabili e/o a due o più complessi immobiliari di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento che gli spetterebbe se dipendesse da un unico datore di lavoro ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo.

Art. 23

Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 18, può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili da un unico posto, purché facente capo ad un'unica proprietà o ad un unico condominio, e per un numero massimo di 6 ingressi. Diverse denominazioni, modalità e limiti potranno essere concordati a livello territoriale.
2. Nei casi contemplati nel presente articolo il portiere ha diritto all'intero trattamento normativo ed economico per l'intero stabile, nonché all'indennità speciale di cui alle tabelle A, A-bis, A-ter, A-quater.
3. Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, sono mantenute in cifra fino a concorrenza.

Norma transitoria

Le parti convengono che eventuali situazioni di fatto difformi dalle fattispecie previste dalla norma degli artt. 22 e 23, esistenti alla data del 31 gennaio 1992, potranno essere mantenute "ad personam" e fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà conservato il relativo trattamento normativo ed economico in essere.

Nota. Delibera n. 1/1998 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: se gli ingressi secondari di un fabbricato sono aperti, o apribili senza chiavi, sono dovute le indennità del presente articolo; se invece tali ingressi sono apribili solo con la chiave in dotazione ai singoli condomini e/o inquilini, non è dovuta alcuna indennità, fermo restando che in tal caso non sussiste alcun obbligo di vigilanza e connessa responsabilità da parte del portiere.

Art. 24

Materiali per le pulizie

1. Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori gli strumenti e le materie di consumo occorrenti per le pulizie, nonché quelli necessari per le altre operazioni di ordinaria manutenzione loro affidate, così come indicato all'art. 21.

Art. 25

Responsabilità per danni

1. I lavoratori sono responsabili dei danni dipendenti da loro colpa nell'esercizio delle proprie mansioni.

Art. 26

Esercizio contemporaneo di altra attività

1. Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa nello stabile, salvo, al di fuori dell'orario di lavoro, quanto stabilito al successivo comma 4.
2. Le situazioni diverse precostituite al 1° gennaio 1974 sono fatte salve per la durata del rapporto di lavoro ed in tal caso la retribuzione minima in denaro, di cui al successivo art. 101, può essere ridotta fino alla misura del 20%.
3. Resta salva, per i lavoratori a tempo parziale, la facoltà di esercitare, al di fuori dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro, qualunque altra attività purché al di fuori dei locali condominiali e/o comuni.
4. Potranno essere esercitate attività lavorative nell'alloggio del portiere, purché non si tratti di attività artigianali né tali attività comportino afflusso di pubblico o arrechino comunque disturbo ai condomini.

Art. 27

Sostituto del portiere

1. Il datore di lavoro può assumere persona idonea a sostituire il portiere titolare per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali.

2. Nella designazione della persona del sostituto il datore di lavoro sentirà il portiere titolare.
3. L'eventuale mancata designazione del sostituto non può inficiare i diritti del portiere quali risultano dal presente C.C.N.L.
4. Il sostituto del portiere con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art.18, se convivente con il titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.
5. Se, invece, non è convivente con il suddetto portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alla indennità sostitutiva dell'alloggio (lettera e) dell'art. 105, ed alle indennità sostitutive degli elementi retributivi di cui alle lettere f), g) dello stesso articolo, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni (indennità sostitutive indicate alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo articolo 133).
6. Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L. che regolano il rapporto del portiere titolare.

Dichiarazione a verbale

Nei casi in cui la guardiola sia annessa all'appartamento di servizio del portiere, il datore di lavoro è impegnato a trovare, se possibile, idonee soluzioni per renderla autonoma.

TITOLO IV QUADRI

Art. 28

Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, i datori di lavoro favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Art. 29

Polizza assicurativa

1. Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 30

Indennità di funzione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 o, se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte del datore di lavoro, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di € 155,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento.

<p style="text-align: center;">TITOLO V COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CONTRATTI ATIPICI</p>
--

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31
Contratto di assunzione

1. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
 - a) data di assunzione;
 - b) durata del periodo di prova;
 - c) qualifica del lavoratore;
 - d) mansioni affidate;
 - e) retribuzione;
 - f) orario di lavoro, settimanale e giornaliero;
 - g) orario di apertura e chiusura del portone;
 - h) fascia oraria di reperibilità;
 - i) indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio.
2. In tale atto, per il quale verrà preferibilmente utilizzato il facsimile allegato al presente testo contrattuale (All. n. 1), o altro di pari contenuti minimi, verranno anche inserite informazioni circa le modalità per l'accesso del lavoratore alle prestazioni di malattia.
3. A norma del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore nei termini e nelle forme indicate all'art. 1 del Decreto stesso.

Art. 32
Documenti per l'assunzione

1. Per essere assunto in servizio il lavoratore deve presentare, a richiesta del datore di lavoro, i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) certificato di stato di famiglia e dichiarazione, rilasciata dallo stesso lavoratore, del numero dei familiari con lui conviventi;
- c) certificato penale;
- d) certificato medico;
- e) scheda professionale di cui all'art. 1 bis del D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e all'art. 5 del D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442 nonché all'art. 2 del D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, ove esistente;
- f) codice fiscale;
- g) attestato di frequenza al corso ex D. Lgs. n. 81/2008, con copia del verbale di accesso relativo al fabbricato cui sarà addetto il lavoratore. In caso che il lavoratore sia sprovvisto di tale attestato, egli dovrà frequentare tale corso subito dopo il termine del periodo di prova. Si applica quanto previsto in proposito dagli Accordi tra le Parti Sociali in materia.

Art. 33 ***Periodo di prova***

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in mancanza di questo, l'assunzione è considerata definitiva, a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti; solo nel rapporto di portierato, le parti debbono dare, entro il periodo di prova, un preavviso di giorni 10.
2. Le parti possono convenire che il lavoratore di cui al profilo professionale A), con mansioni principali o sussidiarie di portiere, al quale sia assegnato l'alloggio di servizio, non usufruisca dell'alloggio stesso durante il periodo di prova (o anche per un periodo superiore nel caso l'alloggio non sia ancora disponibile); in tale caso competerà al lavoratore l'indennità sostitutiva di cui alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 133.
3. Scaduto il periodo di prova senza che sia data disdetta, il lavoratore si intende assunto definitivamente ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti del presente contratto.
4. Il periodo di prova è il seguente:
 - per i lavoratori con i profili professionali A) e D), dell'art. 18, due mesi;
 - per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, indipendentemente dal numero delle ore prestate in ogni giornata:
 - profilo professionale B1), giorni 30 di effettivo lavoro;

- profilo professionale B2), giorni 20 di effettivo lavoro;
- profilo professionale B3), giorni 15 di effettivo lavoro;
- profilo professionale B4), giorni 15 di effettivo lavoro;
- profilo professionale B5), giorni 6 di effettivo lavoro;
- per i lavoratori con profili professionali C), dell’art. 18:
 - profili professionali C1) e C2), giorni 180 di calendario;
 - profilo professionale C3), giorni 60 di effettivo lavoro;
 - profilo professionale C4), giorni 30 di effettivo lavoro.

Art. 34

Collocamento

1. L’assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento per il personale di cui al presente contratto.
2. Le parti contraenti riconoscono l’illegittimità delle “buone entrate”, anche se dissimulate da atti di apparente diverso contenuto.

CAPO II

CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Art. 35

Disciplina generale dell’apprendistato

1. L’apprendistato è disciplinato dal D. Lgs. n. 167/2011 e da quanto previsto nel presente Capo. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, così come il piano formativo individuale costituente parte integrante del medesimo.
2. La durata del periodo di prova è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale, tenuto conto dei limiti massimi stabiliti dall’art. 33 del presente contratto collettivo.
3. Per l’intera durata del contratto di apprendistato il lavoratore sarà supportato da un referente datoriale (tutor) con il compito di seguire l’attuazione del programma formativo individuale dell’apprendista. Il nominativo del tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato e, nell’ipotesi di succes-

sive variazioni dello stesso, comunicato all'apprendista. Tutor può essere nominato l'amministratore di condominio o altro soggetto debitamente delegato che possieda la qualifica professionale individuata nel piano formativo dell'apprendista e, se lavoratore dipendente, di un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà al termine del periodo di apprendistato nonché adeguata esperienza.

4. La formazione ricevuta andrà debitamente registrata sul libretto formativo del cittadino. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione e la certificazione della formazione avverrà attraverso il rilascio di attestati ai lavoratori e fogli firma comprovanti l'avvenuta partecipazione agli eventi formativi.
5. È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto al salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 133 del presente C.C.N.L.
6. Il periodo di apprendistato è utile ai fini dell'anzianità lavorativa di servizio.
7. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiori a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo di assenza causata da uno suddetti eventi. Il prolungamento del periodo di apprendistato dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista prima dello scadere dell'originario termine indicato nel contratto di apprendistato e con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.
8. È illegittimo il recesso dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro ed il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. Qualora non intervenga alcuna forma di recesso il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità quale ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 36

Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finaliz-

zato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale dovranno essere altresì specificatamente indicati:
 - la durata del periodo di apprendistato;
 - la qualifica che sarà acquisita al termine dello stesso.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato solo per i profili professionali B1), B2), B4), C3), C4), D1) e D3) di cui all'art. 18 del presente contratto collettivo.
5. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto è stabilita in:
 - 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B2), B4), C4), D1) e D3).
 - 36 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B1) e C3).

Ai fini dell'individuazione delle anzidette durate massime, si terrà conto di eventuali pregressi rapporti di apprendistato finalizzato al raggiungimento della medesima qualifica.
6. Si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 133 spettante al lavoratore qualificato, secondo quanto segue:
 - prima parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 80%;
 - seconda parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 85%;
 - terza parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 90%.
7. Potranno essere stipulati contratti di apprendistato a tempo parziale con orario non inferiore alle 24 ore settimanali.
8. Nel caso di assunzione di apprendisti a servizio di residenze turistiche private a carattere stagionale ovvero operanti in strutture, impianti o apparati privati, con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi dell'anno, è possibile stipulare contratti di apprendistato con durata limitata alla stagionalità.
9. In tali ipotesi è consentita la stipula di più contratti di apprendistato a carattere stagionale anche con il medesimo datore di lavoro, purché fra un contratto e un altro non intercorra un periodo di tempo superiore ad un anno e

la sommatoria, nel tempo dei diversi contratti di apprendistato non superi i succitati periodi di durata massima previsti per il conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. In tali ipotesi la durata della formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale verrà riproporzionata in base all'effettiva durata di ciascun contratto di apprendistato a ciclo stagionale. Il periodo di prova potrà essere applicato solo al primo contratto stagionale.

10. La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale può essere svolta, a seconda del tipo di formazione da effettuare, in aula, in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di affiancamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di video comunicazione da remoto o mediante affiancamento continuativo durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
11. La formazione sarà effettuata all'interno dell'orario lavorativo.
12. Per quanto concerne i contenuti formativi del piano formativo si rimanda all'allegato 12 costituente parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro.
13. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali.
14. Per i contratti oggi in essere continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione. Sono fatte salve le modalità previste dalle Regioni o dalle Province autonome.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina dell'apprendistato a fronte di una eventuale successiva modifica legislativa in materia.

CAPO III CONTRATTI A TERMINE

Art. 37 *Contratti a tempo determinato*

1. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 1, comma 1-bis, D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate in dettaglio le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono sulle seguenti ipotesi di apposizione di un termine al contratto di lavoro, nel caso di assunzioni di lavoratori:
 - a) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.;
 - b) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie e permessi;
 - c) per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, per le quali comunque sia legalmente previsto l'obbligo della conservazione del posto;
 - d) per sostituzione di lavoratori impegnati in attività formative;
 - e) per sostituzione di lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
 - f) a servizio di residenze turistiche a carattere stagionale ovvero con mansioni relative a strutture, impianti o apparati con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi nell'anno;
 - g) per supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro;
 - h) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
 - i) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
 - j) la conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
 - k) per l'inserimento di lavoratori con età superiore ai 55 anni;
 - l) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
 - m) per esigenze connesse ad eccezionali cause di forza maggiore e/o calamità naturali.

Per tali fattispecie sono applicabili, in alternativa a quelle del presente articolo, anche le norme del successivo art. 54, relative al contratto a tempo parziale.
5. In ogni caso i contratti a tempo determinato non potranno superare il 10% dell'organico complessivo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (in caso di insussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrà essere comunque stipulato n. 1 contratto a termine). Le frazioni saranno arrotondate al valore unitario superiore.

6. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per soddisfare le ipotesi di cui alle lettere d), e), g), h), i), j), k) ed l).
7. Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga. Quest'ultima esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.
8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
9. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
10. Ai lavoratori occupati a tempo determinato dovrà essere inoltrata comunicazione circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

Art. 38

Procedure d'informazione

1. Gli enti o le aziende che ricorrano ai contratti a tempo determinato comunicano quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
2. Copia della comunicazione deve essere inviata anche alla sede dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 8. L'Ente Bilaterale potrà attivare un servizio di domi-

ciliazione delle comunicazioni suddette presso la propria sede, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

3. All'atto delle assunzioni a tempo determinato gli enti o le aziende dovranno esibire agli organi del collocamento una dichiarazione da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.
4. Le parti concordano di affidare alla rete dell'Ente Bilaterale anzidetto il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la stabilizzazione occupazionale.

CAPO IV

CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Art. 39

Lavoro ripartito

1. Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica e identica obbligazione lavorativa subordinata ai sensi dell'art. 41, D. Lgs. n. 276/2003.
2. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga introdotto là dove già è in essere un rapporto di lavoro, il lavoratore in forza ha la facoltà di scegliere l'altro lavoratore con il quale dovrà solidalmente assumere l'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa; il datore di lavoro può peraltro esprimere il proprio gradimento o meno sulla persona prescelta, senza alcun obbligo di motivare la decisione.
3. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga istituito ex novo, con l'assunzione contestuale di due lavoratori, questi potranno reciprocamente esprimere il proprio gradimento ad assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
4. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al precedente 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.

5. Il contratto, stipulato in forma scritta, può indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che dovrà essere svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando, in ogni caso, la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono comunque informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi.
6. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
7. 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.
8. 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 nel caso di morte di uno dei soggetti obbligati o se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore 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'art. 2094 cod. civ.
9. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Ente Bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.
10. Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati al tempo parziale, così come previsto all'art. 45, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 40

Tutela del lavoro notturno continuativo

1. Ai soli fini della tutela della salute dei lavoratori adibiti al lavoro notturno continuativo, si definisce "periodo notturno" qualsiasi periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003).
2. Sempre ai fini di cui al comma precedente, è considerato lavoratore notturno:
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

- qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
3. 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.
 4. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore di media giornaliera nella settimana.
 5. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge.
 6. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
 7. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
 8. Resta ferma la normativa relativa alle prestazioni di lavoro notturno anche non continuativo con i limiti orari e le maggiorazioni di cui agli artt. 48, 53, 57, 61, 63, 67, 72 e 76.

Art. 41

Contratti di somministrazione

1. In relazione alle particolarità dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, le parti concordano che il contratto di somministrazione di lavoro, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 1, comma 1-bis, D. Lgs. n. 368/01, può essere concluso esclusivamente a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è comunque vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.

4. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso unicamente con soggetti somministratori in possesso di specifica autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. I soggetti somministratori sono tenuti, nei confronti dei lavoratori, alla integrale applicazione del presente contratto collettivo.
6. Qualsiasi rapporto instaurato per ipotesi diverse da quelle regolamentate dal presente contratto darà diritto al lavoratore interessato ad un incremento retributivo pari al 30% della retribuzione.

TITOLO VI
ORARI - LAVORO NOTTURNO,
STRAORDINARIO E FESTIVO

CAPO I
LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O
SUSSIDIARIE DI PORTIERE CHE USUFRUISCONO
DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO

Art. 42

Nastro orario di apertura e di chiusura del portone

1. Il nastro orario durante il quale il datore di lavoro stabilisce l'apertura e la chiusura del portone è compreso fra le ore 7 e le ore 20 nei giorni non festivi.
2. Gli accordi integrativi territoriali di cui al precedente art. 4 possono prevedere l'anticipazione del nastro orario alle ore 6 ovvero la posticipazione alle ore 21.

Art. 43

Orario di lavoro settimanale e giornaliero

1. L'orario di lavoro settimanale è di 48 ore, così come previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 66/2003, ed è di norma distribuito su un arco di 6 giornate.
2. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dal datore di lavoro ed è articolato nell'ambito del nastro orario di cui al precedente art. 42.
3. La prestazione lavorativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, separati da un intervallo non superiore a 3 ore.
4. L'eventuale frazionamento dell'orario giornaliero in più periodi potrà essere concordato a livello territoriale.
5. È comunque fatto salvo il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di almeno 11 ore continuative.
6. L'orario di apertura e l'orario di chiusura del portone possono coincidere con l'orario di lavoro.

7. Qualora l'orario di apertura e/o l'orario di chiusura del portone non coincidano, rispettivamente, con l'inizio e/o con il termine dell'orario di lavoro, per essere, rispettivamente, anticipato o posticipato rispetto a tale termine, sono dovute al lavoratore l'indennità di apertura e/o l'indennità di chiusura del portone di cui alle tabelle da A ad A-quater art. 133; i lavoratori non possono rifiutarsi di svolgere tali adempimenti.
8. Se il lavoratore presta servizio nella domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, e/o nelle festività indicate al successivo art. 79, in tali giorni l'orario di apertura non può protrarsi oltre le ore 14.

Nota. Delibera n. 4/1998 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: la norma di cui al comma 8 del presente articolo va comunque applicata al caso del servizio nella giornata di domenica, che va retribuita con la maggiorazione prevista.

Art. 44 **Lavoro a turni**

1. In base all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003 si definisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
2. Il lavoratore assunto quale turnista non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri.
3. Il lavoratore deve rendere la prestazione lavorativa nelle ore e nei turni stabiliti, anche nell'ipotesi che questi siano predisposti soltanto per determinate figure professionali.
4. Nel caso di più turni, il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante. Il lavoratore smontante, in questi casi, dovrà informare il datore di lavoro, il quale dovrà provvedere alla sostituzione entro il termine massimo di un numero di ore che consenta al lavoratore di beneficiare del riposo giornaliero di 11 ore continuative. Comunque, il datore di lavoro do-

vrà adoperarsi affinché la presenza sul lavoro del lavoratore smontante non si protragga per più di 4 ore. Le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero contrattualmente determinato, saranno trattate in conformità a quanto stabilito dai successivi artt. 45, 52 e 53.

5. I lavoratori interessati alla turnazione dovranno alternarsi nei diversi turni al fine di evitare che una parte presti la sua opera esclusivamente in ore notturne.
6. Quando l'assegnazione a turni comporta che la prestazione lavorativa debba essere resa anche in ore notturne, il datore di lavoro dovrà procedere all'accertamento sanitario in ordine alla idoneità dei lavoratori al lavoro notturno.
7. Trovano applicazione nei confronti dei lavoratori turnisti le norme di legge e di contratto in materia di limiti massimi dell'orario di lavoro.
8. I lavoratori turnisti hanno diritto, analogamente agli altri lavoratori, al riposo giornaliero ed al riposo settimanale.
9. Ai lavoratori turnisti, quando i turni sono avvicendati a rotazione, in modo da consentire un'equa distribuzione dei turni comprendenti le ore notturne, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 27%, da attribuire al salario o stipendio mensile indipendentemente dal turno diurno o notturno effettuato dal lavoratore.

Art. 45

Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 43 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 46
Reperibilità

1. Per garantire il completo assolvimento del servizio di portierato in situazioni di emergenza è previsto, con carattere di obbligatorietà nel contratto di lavoro a tempo pieno, l'istituto della reperibilità.
2. Per garantire la reperibilità, il datore di lavoro deve dotare il portiere di idonei mezzi di comunicazione.
3. Pertanto il lavoratore, limitatamente alle giornate in cui presta effettivamente la propria attività lavorativa, ha l'obbligo di essere reperibile e di assicurare il proprio intervento con la massima tempestività, atta a garantire l'effettività dell'intervento stesso.
4. Il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore l'orario in cui quest'ultimo è tenuto a garantire la propria reperibilità. Orario di lavoro e fasce orarie di reperibilità, o viceversa, dovranno succedersi senza intervalli e con continuità. Ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto potranno essere definite da accordi integrativi territoriali e/o dalle parti sulla base delle specifiche esigenze del fabbricato.
5. Il datore di lavoro dovrà indicare le persone specificatamente incaricate ad attivare le chiamate di reperibilità.
6. Il lavoratore non potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, prestazioni ed interventi di emergenza al di fuori del normale orario di lavoro nell'ambito delle predeterminate fasce di reperibilità, salvo giustificati motivi di impedimento. Analogo obbligo di intervento, per casi di emergenza, farà carico al portiere che comunque si trovi presso il fabbricato, al di fuori dell'orario di lavoro e di quello di reperibilità.
7. La reperibilità deve essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente, nel tetto massimo di 12 ore settimanali, 6 giorni alla settimana e 48 settimane all'anno. Restano in ogni caso esclusi dalla reperibilità: il giorno di riposo settimanale, le festività, i periodi di ferie.
8. Per tale reperibilità ai lavoratori è riconosciuta una indennità nella misura indicata alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 133.
9. Il tempo di effettivo intervento, a partire dalla chiamata ed entro un massimo di 15 minuti, sarà computato ad ogni effetto nell'orario di lavoro e darà luogo a compensazione con una pari riduzione dell'orario lavorativo da fruirsi entro e non oltre il termine di cui all'art. 45. Restano salve le maggiorazioni dovute per prestazioni effettuate in orario notturno e/o in giornate domenicali o festive.

Art. 47

Orario per la conduzione dell'impianto di riscaldamento

1. Non sono considerate lavoro straordinario le ore per la conduzione della caldaia dell'impianto centrale di riscaldamento e di erogazione dell'acqua calda.
2. Tale prestazione potrà essere richiesta in una fascia oraria coincidente con l'orario massimo legale di accensione degli impianti di riscaldamento, fatto salvo comunque il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di 11 ore continuative.

Art. 48

Lavoro festivo e notturno

1. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
2. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%.

CAPO II

**LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE
DI PORTIERE, CHE NON USUFRUISCONO
DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO**

Art. 49

Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali su un arco di 6 giornate.

Art. 50

Orario giornaliero

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora, tra le ore 7 e le ore 20.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo mi-

nore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 14, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12.

3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.

Art. 51

Diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero

1. Una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro potrà essere concordata a livello territoriale in relazione a particolari specificità, così come previsto dall'art. 4, lettera g), fermo restando che la maggiorazione per lo straordinario sarà applicata nella misura prevista dall'art. 53, comma 2.

Art. 52

Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 49 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 53

Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale del-

l'orario di lavoro di cui all'art. 52.

2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO III LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE

Art. 54

Rapporti a tempo parziale

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quelli previsti ai precedenti artt. 43 e 49, con un massimo, rispettivamente, di 36 e 32 ore settimanali ed un minimo, rispettivamente, di 20 e di 16 ore settimanali.
2. Per i soli conviventi con portieri che usufruiscono dell'alloggio, si può instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale con il minimo di cui al comma precedente ridotto a 12 ore settimanali.
3. Ai soli fini del completamento del servizio, per le portinerie servite da portiere a tempo pieno, potranno essere instaurati rapporti con non meno di 15 ore settimanali e di 3 ore giornaliere.
4. Resta inteso che la responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli lavoratori con alloggio cui tale mansione è riferibile, non sussisterà negli orari che il lavoratore intende destinare ad altre attività lavorative al di fuori dell'alloggio di cui all'art. 20.
5. Ai lavoratori a tempo parziale con distribuzione orizzontale o verticale non potrà essere affidata la conduzione dell'impianto di riscaldamento di cui al precedente art. 47, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale verticale con orario giornaliero completo e con prestazioni continuative

da svolgersi in un determinato periodo dell'anno.

Art. 55

Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
 - a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 56

Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. 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. 57

Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo

determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 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, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.

2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
5. Il compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% nel caso di lavoro supplementare ovvero fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui agli artt. 43 (per i portieri con alloggio) e 49 (per i portieri senza alloggio). Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate agli artt. 48 e 53, rispettivamente per i portieri con alloggio o senza alloggio.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 53.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario è consentito con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
 - necessità di manutenzione ordinaria e/o straordinaria agli impianti, che non possa essere eseguita nel corso del normale orario di lavoro;
 - altre contingenti necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertan-

to le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13^a mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 58

Clausole di flessibilità e di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra i singoli contraenti.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanita-

- rio pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
 10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
 11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
 12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Art. 59

Determinazione della paga oraria

1. 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 orario previsto dall'art. 104.

CAPO IV

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 60

Orario di lavoro

1. La durata del lavoro effettivo per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e deve risultare da atto scritto.
2. In ogni caso le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero, quale risulta dall'atto scritto di assunzione, saranno considerate straordinarie, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione

alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 61

Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO V

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)

Art. 62

Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro effettivo dei lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18, esclusi quelli di cui al successivo comma, è fissata in 40 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate; in quest'ultimo caso in una delle 6 giornate l'orario dovrà essere limitato al solo turno antimeridiano, di norma collocato al sabato.
2. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori preposti alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda ovvero della struttura operativa della proprietà o di un reparto di esse (profili professionali C1) e C2)), con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (quadri, direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio, capi reparto).

3. Resta fermo l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 63

Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO VI

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C) A TEMPO PARZIALE

Art. 64

Lavoro a tempo parziale

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista.
2. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge vigenti.
3. Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.
4. L'orario settimanale di lavoro, per i rapporti previsti dal presente articolo, dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione.

5. 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 orario previsto all'art. 104, comma 3.

Art. 65

Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
 - a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 66

Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. 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. 67

Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 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, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 62. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 63.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 63.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario, è consentito, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
 - compilazione dei bilanci, predisposizione di contratti di affitto o di appalto o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa;
 - particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortuni di altri dipendenti.

Art. 68

Clausole di flessibilità e di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra i singoli contraenti.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
 - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.

tare.

12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13^a mensilità e delle ferie secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

CAPO VII
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)

Art. 69

Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro dei lavoratori di cui ai profili professionali D), dell'art. 18 è di 40 ore settimanali e può essere distribuito su un arco di 5 o 6 giornate.

Art. 70

Orario giornaliero

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 14, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12.
3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.

Art. 71

Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 69 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese eventuali ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 72

Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 69.
2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO VIII

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D) A TEMPO PARZIALE

Art. 73

Rapporti a tempo parziale

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quello previsto al precedente art. 69, con un minimo di 16 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profilo professionale D1) e con un minimo di 12 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profili professionali D2) e D3).

Art. 74

Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dalle vigenti norme di cui al D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
 - a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 75

Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. 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. 76

Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 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, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 69. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 72.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestatato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 72.
7. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono consentiti, con riferimento alle specifiche esigenze organizzative connesse con le funzioni di sorveglianza.

Art. 77

Clausole di flessibilità e di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venir meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi fatte salve diverse intese fra i singoli contraenti.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
 - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13^a mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 78

Determinazione della paga oraria

1. 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 orario previsto dall'art. 104.

TITOLO VII
FESTIVITÀ - FERIE - RIPOSO SETTIMANALE -
PERMESSI - CONGEDI

CAPO I
FESTIVITÀ

Art. 79
Festività

1. Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno, di norma, del riposo festivo, sono le seguenti:
 - a) festività nazionali:
 - Anniversario della liberazione (25 aprile);
 - Festa del lavoro (1° maggio);
 - Proclamazione della Repubblica (2 giugno);
 - b) festività infrasettimanali:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì di Pasqua (mobile);
 - Assunzione della Beata Vergine (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - c) Patrono della città.
2. In caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una delle festività elencate sub a) o b) la stessa verrà spostata ad altro giorno.
3. Il trattamento economico spettante, per la mancata prestazione conseguente alla fruizione del riposo festivo, è il seguente:
 - a) per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (profili professionali A), C) e D), dell'art. 18, la normale retribuzione mensile non subirà alcuna decurtazione;
 - b) per i lavoratori retribuiti in misura oraria (profili professionali B), dell'art. 18, verrà corrisposto un compenso pari ad 1/6 della normale retribuzione settimanale, rapportata all'orario medio effettuato.

4. A tutti i lavoratori, assenti per riposo settimanale, sia esso cadente di domenica o in altro giorno della settimana, e quando tale giorno coincida con una delle festività elencate al comma 1 del presente articolo, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una giornata di retribuzione contrattuale (1/26 della retribuzione mensile ovvero 1/6 di quella settimanale), senza alcuna maggiorazione. La stessa giornata di retribuzione contrattuale, al netto di quanto corrisposto per tale giornata dagli istituti assicuratori nei casi di infortunio o maternità, dovrà essere corrisposta ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nelle stesse giornate di festività.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che gli effetti del mancato riconoscimento di festività agli effetti civili della giornata del 4 novembre, trovano compensazione in corrispondenti normative relative ai permessi ed agli orari di lavoro.

Art. 80

Determinazione del compenso per lavoro festivo

1. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di festività di cui al precedente art. 79, verrà corrisposta ai lavoratori la retribuzione per lavoro festivo di cui agli artt. 48, 53, 57, 61, 63, 67, 72 e 76.
2. Per il portiere ed il sostituto del portiere il calcolo della retribuzione per il lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali dovrà essere effettuato computando solo la normale paga oraria di cui al successivo art. 104.

CAPO II
FERIE

Art. 81

Periodo di ferie ed irrinunciabilità delle ferie stesse

1. Per tutti i lavoratori, escluso il caso disciplinato al comma seguente, il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi (escluse le sole domeniche e le festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono).

2. Per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 che non prestano attività in tutti i giorni della settimana, il periodo annuale di ferie è stabilito in 30 giorni di calendario.
3. Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto ad una retribuzione corrispondente a quella che percepirebbe se prestasse servizio.
4. Le ferie sono irrinunciabili.
5. In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 66/2003, si dovrà far luogo alla effettiva fruizione di un periodo minimo annuo di ferie di 4 settimane che non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di cui al successivo comma 6. Restano disponibili per diversi accordi fra le parti soltanto le eccedenze, rispetto al quantitativo edittale, delle misure indicate nel presente articolo.
6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, spetta al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dovuta per le giornate di ferie non ancora godute e maturate fino alla data della cessazione stessa.
7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 82

Scelta del periodo: facoltà del lavoratore

1. Il lavoratore ha facoltà di scegliere metà del periodo di ferie da godere nell'anno in corso, esclusi in ogni caso i periodi dal 1° luglio al 31 agosto e dal 20 dicembre al 10 gennaio. Tale opzione dovrà essere comunicata per iscritto al datore di lavoro almeno tre mesi prima dall'inizio del periodo di ferie richiesto.
2. In caso di mancato esercizio della facoltà di scelta di cui al comma precedente, nonché per il restante 50% del periodo in caso di avvenuta scelta da parte del lavoratore, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore stesso la collocazione del periodo di ferie, da effettuare nel periodo dal 1° aprile al 31 marzo dell'anno successivo. Tale comunicazione scritta dovrà aver luogo almeno entro il termine dei tre mesi antecedenti l'inizio del periodo di ferie stesso.
3. La scelta di tale periodo, frazionabile in non più di due tranches, salvo diversi accordi, sarà fatta dal datore di lavoro, sentito il lavoratore.

4. I datori di lavoro sono invitati a consentire il godimento delle ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative, nei periodi più confacenti al lavoratore.
5. Restano in ogni caso salve le condizioni di miglior favore, già in atto, sia collettive aziendali che individuali, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO III

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 83

Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in una giornata di norma coincidente con la domenica.
2. Il giorno di riposo settimanale viene indicato nella lettera di assunzione.

CAPO IV

PERMESSI E CONGEDI

Art. 84

Permessi retribuiti

1. Permessi individuali retribuiti di durata minima di 2 ore e fino a giornata intera, saranno fruiti dai lavoratori appartenenti a tutti i profili professionali.
2. I permessi matureranno nelle seguenti misure:
 - per i lavoratori con profili professionali A): 60 ore annue;
 - per i lavoratori con profili professionali B): 20 ore annue da riproporzionarsi sulla base dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro;
 - per i lavoratori con profili professionali C) e D): 28 ore annue.
3. In caso di rapporto a tempo parziale, di cui agli artt. 54, 64 e 73, i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.
4. Nell'anno di inizio o termine del rapporto di lavoro i permessi matureranno in ragione del servizio prestato nell'anno stesso, arrotondando matematicamente le frazioni di mese.

5. I permessi verranno fruiti compatibilmente con comprovate esigenze di servizio e dovranno essere richiesti al datore di lavoro con almeno 24 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.
6. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione oraria, determinata secondo le previsioni dell'art. 104. Con l'accordo delle parti, è ammesso il cumulo dei permessi non fruiti nell'anno con quelli dell'anno successivo.
7. È facoltà del datore di lavoro concedere, su richiesta, permessi anche per periodi inferiori a 2 ore.

Art. 85

Permessi per lutto

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giorni di calendario per grave lutto familiare (morte di parenti entro il secondo grado o di affini entro il primo grado).

Art. 86

Permessi elettorali

1. Per i permessi dei lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 87

Congedo matrimoniale

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio compete un congedo retribuito di giorni 15 di calendario.

Art. 88

Chiamata di leva e richiamo alle armi

1. Per quanto riguarda la chiamata di leva ed il richiamo alle armi valgono le norme di legge in materia.

2. Anche nel caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di durata del richiamo stesso.
3. Il lavoratore che non riprenda servizio entro 30 giorni dal congedo è considerato dimissionario.

Art. 89
Altri permessi

La generalità dei lavoratori ha altresì diritto al godimento dei permessi previsti dalla normativa vigente per:

1. Portatori di handicap (art. 33, comma 2, L. n. 104/1992);
2. Familiari di portatori di handicap (art. 33, comma 3, L. 104/1992);
3. Donatori di sangue (art. 1, L. n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968);
4. Donatori di midollo osseo (art. 5, L. n. 52/2001);
5. Lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970);
6. Svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957);
7. Lavoratori eletti negli enti pubblici territoriali e non (art. 79, D. Lgs. n. 267/2000);
8. Volontari del soccorso alpino e speleologico (art. 1, L. n. 162/1992);
9. Volontari della protezione civile (art. 9, D.P.R. n. 194/2001).

TITOLO VIII

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 90

Definizione di malattia

1. Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa. È altresì assimilato alla malattia lo stato di incapacità lavorativa derivante da eventi di fecondazione assistita.
2. Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio nonché per l'effettuazione delle cure elio-balneo-termali.

Art. 91

Obblighi dei lavoratori e conservazione del posto

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro comunicandogli l'eventuale domicilio di reperibilità se diverso dalla sua dimora abituale. Il lavoratore deve successivamente comunicare al datore per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, entro due giorni dalla data di rilascio del certificato medico, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica, rilasciato dal medico. I lavoratori di cui ai profili professionali A), C) e D), al solo fine di poter ottemperare ai successivi adempimenti di cui al comma 9) del presente articolo, si faranno rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi.
2. In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore, appena ne abbia avuto comunicazione, da medici di enti pubblici o di istituti specializzati di diritto pubblico.

4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.
5. Il lavoratore che, per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, non possa osservare tali fasce orarie, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e provarlo.
6. Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto di percepire l'indennità di malattia di cui al successivo art. 92 ed è passibile di sanzioni disciplinari.
7. Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento, con il massimo di 180 giorni nell'arco di un anno civile, per tale intendendosi il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
8. Durante il periodo di malattia i lavoratori con profilo professionale A) che usufruiscono dell'alloggio di servizio di cui all'art. 20, manterranno il godimento dei beni di cui alle lettere e), f) ed g) dell'art. 105.
9. Per quanto riguarda l'invio della documentazione sanitaria (certificato di malattia completo di diagnosi, eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di prosecuzione di malattia, certificato di dimissione ospedaliera completo di diagnosi, in caso di ricovero, e cartella clinica), le Parti fanno esplicito riferimento allo specifico Regolamento di cui al precedente art. 11.

Art. 92

Indennità economiche

1. Durante il periodo di malattia, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore interessato una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:
 - a) fino al 20° giorno: una indennità pari al 56% della retribuzione media globale lorda giornaliera così come stabilita al successivo art. 93 con un minimo di € 28,00.
In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal 4° giorno di malattia. La stessa indennità decorrerà dal primo giorno di malattia in caso di durata

della stessa superiore ai 14 giorni. I primi tre giorni di malattia sono comunque compresi, e quindi computati, nel limite dei 180 giorni di cui al successivo comma 3 del presente articolo, ancorché restino esclusi dalla indennità.

b) dal 21° giorno di malattia, compreso, al 60° giorno di malattia, compreso: un'indennità pari al 68% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 93, con un minimo di € 31,00.

c) dal 61° giorno di malattia, compreso, in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 93, con un minimo di € 31,00.

2. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte sulla base dell'effettivo orario medio settimanale prestato nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia.
3. Tali indennità verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso, con il massimo di 180 giorni per anno civile, intendendosi per tale il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Superati i termini di cui sopra cessa altresì il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
4. La corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia come sopra determinata dovrà essere effettuata con le normali scadenze mensili di pagamento della retribuzione.
5. Per i lavoratori di nuova assunzione, il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera prevista dal presente articolo decorre dal 1° giorno successivo al terzo mese dell'assunzione.
6. La normativa di cui sopra si applica anche al sostituto del portiere assunto ai sensi dell'art. 27 del presente C.C.N.L., ma limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto.
7. Non è dovuta al lavoratore l'indennità prevista dal presente articolo, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:
 - applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resa necessaria da infortuni);
 - infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;
 - uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
 - pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con au-

- torespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso ai ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sports aerei in genere;
- partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
 - guida e uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove), salvo che si tratti di regolarità pura;
 - guerra ed insurrezioni;
 - tumulti popolari cui il lavoratore abbia preso parte attiva;
 - dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.
8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, saranno rimessi, dietro richiesta secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente art. 11, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto nel detto Regolamento nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 6 del C.C.N.L.

Norma transitoria

L'esclusione delle malattie mentali da quelle non indennizzabili ha effetto per gli eventi occorsi successivamente alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Art. 93

Determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera ai fini dell'indennità di malattia

1. La retribuzione media globale lorda giornaliera sulla quale viene calcolata l'indennità giornaliera di malattia è costituita da:
 - a) per i lavoratori con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 18:
 - il salario mensile di cui all'art. 101;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 111;
 - l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo;
 - b) per i lavoratori con profilo professionale C), dell'art. 18:
 - lo stipendio mensile indicato alla tabella C di cui al successivo art. 133;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 113;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) per i lavoratori con profilo professionale D), dell'art. 18:

- il salario mensile di cui all'art. 110;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 114;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo.
2. Per la determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera non si tiene conto dei ratei di mensilità aggiuntive.
 3. La retribuzione media globale lorda giornaliera, come definita ai precedenti commi 1 e 2, é determinata come segue:
 - si considera la retribuzione lorda, composta dagli elementi di cui sopra, percepita dal lavoratore nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia;
 - si divide l'importo di cui sopra per 6 e successivamente per 26, anche nel caso di tempo parziale verticale.

Art. 94

Campo di applicazione

1. La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dal precedente art. 92 si applica ai lavoratori con profili professionali A), C) e D), del presente C.C.N.L., in quanto sprovvisti della relativa copertura previdenziale legale.
2. La stessa normativa non si applica ai lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, in quanto essi già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto competente per legge.

Art. 95

Condizioni di miglior favore

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già esistenti.

TITOLO IX
TRATTAMENTI PREVIDENZIALI
ED ASSICURATIVI

Art. 96

Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi

1. I lavoratori di cui al presente contratto debbono essere iscritti a norma di legge all'INPS ed all'INAIL.
2. Agli effetti delle contribuzioni INPS, vanno considerati assimilati:
 - a) ai portieri, i lavoratori di cui al profilo professionale D1);
 - b) agli impiegati, i lavoratori di cui ai profili professionali D2), D3) e D4).

Art. 97

Previdenza complementare

1. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. convengono di istituire forme di previdenza complementare per i lavoratori del settore.
2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al comma precedente ed al fine di garantire per i lavoratori del settore la diffusione della copertura di previdenza complementare, le parti convengono di considerare FON.TE. (Fondo pensione per i dipendenti da aziende del terziario), il Fondo di riferimento. Ciò tenuto conto di quanto previsto dalle norme statutarie del Fondo stesso con riferimento ai settori affini.
3. Gli elementi di costo prevedono, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla Previdenza integrativa, i seguenti valori:
 - un minimo dello 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
 - 2,05% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro. Della predetta misura lo 0,05% costituisce la quota associativa;
 - una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;

- una quota, una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,62 a carico del lavoratore.
- 4. Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993 è prevista la integrale destinazione del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo.
- 5. Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Norma transitoria

L'incremento della percentuale di retribuzione a carico del datore di lavoro avrà luogo dal primo giorno del semestre successivo all'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Art. 98

Gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa riferimento alle norme legislative in materia, riportate in appendice al presente C.C.N.L.

Art. 99

Infortunio sul lavoro

1. Per il trattamento in caso di infortunio sul lavoro si fa riferimento alle norme contenute nel D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico Infortuni).

Art. 100

Assistenza sanitaria integrativa

1. Al fine di assicurare l'attuazione dell'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale – che costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo contrattuale – le Parti convengono l'istituzione di una Commissione operativa composta da un rappresentante per cia-

scuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio dall'1.1.2015 della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza a tale data, cui si applica il presente C.C.N.L., e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

2. In tale ottica la Commissione effettuerà i propri lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione e formulerà alle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. una proposta entro il 31.12.2013.
3. L'assistenza sanitaria integrativa è concordata tra le Parti alle seguenti condizioni:
 - l'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico Fondo (istituito nell'ambito della bilateralità e attraverso gli strumenti bilaterali già esistenti) per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee riproporzionate all'orario contrattuale;
 - definizione di un contributo a tantum a carico del datore di lavoro pari a € 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di gennaio 2015 per il personale in forza alla data dell'1/1/2015;
 - riconoscimento dall'1/1/2015 di un contributo a carico del datore di lavoro pari a € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali;
 - riconoscimento dall'1/1/2015 di un contributo a carico del datore di lavoro pari a € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali.
4. La Commissione si atterrà ai seguenti principi:
 - individuazione delle condizioni e tempistiche di iscrizione al Fondo per il personale di nuova assunzione nel settore e per i dipendenti con pluralità di rapporti di lavoro;
 - osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati a tale titolo;
 - definizione di norme contrattuali e statutarie per la garanzia per l'iscrizione al Fondo di tutti gli addetti al settore nonché per garantire agli stessi omogeneità e tutela delle prestazioni;
 - modalità di confluenza/opzione per i lavoratori che già godono di un programma di assistenza sanitaria integrativa.

<p style="text-align: center;">TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO</p>

CAPO I
ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 101
Salario

1. Il salario conglobato previsto alla lettera a) dei successivi artt.105, 106, 108 e 110 è indicato nelle tabelle da A ad A-quater, B, C e D di cui al successivo art. 133.
2. Per i soli portieri, con tipologie professionali A), il salario di cui sopra si riferisce ad edifici della consistenza fino a 50 vani catastali, una scala e, per i portieri con profili professionali A3) ed A4), dell'art. 18, è comprensivo anche del servizio di pulizia dei primi cinque piani.
3. Per i locali di cui agli artt. 52 e 50 del D.P.R. 1° dicembre 1949, n. 1142 (vedi il relativo stralcio della legge catastale in appendice al C.C.N.L.), l'unità di misura vano è ragguagliata a mq. 50, mentre per i locali accessori di cui all'art. 50 del predetto decreto, la misura vano è ragguagliata a mq. 75.
4. Le dipendenze previste dall'art. 51 del decreto citato non debbono essere considerate ai fini del computo dei vani.
5. La consistenza degli edifici è ragguagliata ai vani catastali effettivamente serviti dal portiere, escluso l'alloggio di quest'ultimo.

Art. 102
Indennità

1. Ai lavoratori con profilo professionale A), per ogni altra prestazione eccedente i limiti indicati al precedente art. 101, nonché riferita alle mansioni tipiche del portiere, così come indicate all'art. 21, competono al portiere le indennità nelle misure previste ed indicate alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 133.

2. Ai lavoratori con profilo professionale D1), addetti alla vigilanza nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale, verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di entità indicata alla tabella D.

Art. 103

Terzo elemento

1. Ove esistente, continuerà ad essere corrisposto al portiere il terzo elemento di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 28 febbraio 1974 (che si riporta nell'allegato n. 8 al presente C.C.N.L.), ridotto di € 5,16 (L. 10.000) complessivi del suo importo originario, fino a concorrenza.
2. La corresponsione di cui sopra va intesa come riferita *ad personam* e fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 104

Determinazione della normale paga oraria e giornaliera

1. Per i portieri con profili professionali A2), A4), A7) ed A9), dell'art. 18 e relativo sostituto, ai fini della determinazione della normale paga oraria, si prendono in considerazione soltanto gli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) dell'art. 105, con il coefficiente 208.
2. Per il portiere con profili professionali A1), A3), A5), A6), A8), dell'art. 18, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 106 con il coefficiente 195.
3. Per i lavoratori con profili professionali B), C) e D), dell'art. 18, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui, rispettivamente, agli artt. 108, 109 e 110, con il coefficiente 173.
4. Per tutti i lavoratori di cui ai precedenti commi, fermi restando gli stessi elementi retributivi da considerare, la retribuzione giornaliera si ottiene con il coefficiente 26.

CAPO II
RETRIBUZIONI DEI VARI PROFILI PROFESSIONALI

Art. 105

***Retribuzione lavoratori con profili professionali A),
che usufruiscono dell'alloggio di servizio***

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, comprende:
 - a) il salario mensile di cui all'art. 101;
 - b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
 - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 111;
 - e) l'alloggio gratuito che deve trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 20 del presente contratto o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
 - f) l'energia elettrica nella misura di 40 kwh mensili e l'acqua nell'alloggio nella misura di 120 mc. annui;
 - g) il riscaldamento dell'alloggio, in quanto nello stabile già esista o venga installato un impianto centrale.
2. Nel caso in cui, pur esistendo o venendo installato nello stabile l'impianto centrale, l'alloggio del portiere sia sfornito del riscaldamento, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva prevista alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art.133; detta indennità deve essere impiegata effettivamente per il riscaldamento.
3. Qualora nello stabile venga trasformato l'impianto di riscaldamento da centralizzato ad autonomo, o esista detto impianto, al portiere è dovuto il rimborso di una somma, calcolata sulla base della cubatura dell'alloggio del portiere stesso, per il periodo e per le ore di accensione previste dalla normativa nazionale per la località ove è situato lo stabile.
4. Il portiere provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto autonomo di riscaldamento del proprio alloggio, che rimane a suo carico, mentre quella straordinaria resta a carico del datore di lavoro.

Nota. Delibera n. 3/1998 della C.P.N., in data 18 febbraio 1998: la tassa rifiuti relativa all'alloggio occupato dal portiere è a completo carico del portiere.

Art. 106

***Retribuzione portieri con profili professionali A),
che non usufruiscono dell'alloggio***

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 18, comprende:
 - a) il salario mensile di cui all'art. 101;
 - b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
 - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 111.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al portiere che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.

Art. 107

Retribuzione portieri - Lavoratori a tempo parziale

1. Per orari inferiori a quelli previsti dalle rispettive normative contrattuali, la retribuzione di cui ai precedenti artt. 105 e 106 sarà proporzionalmente ridotta, utilizzando i coefficienti di cui al precedente art. 104, fatta eccezione per le seguenti indennità relative a prestazioni effettive, che verranno invece corrisposte per intero:
 - pulizia scale;
 - pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o spazi pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
 - pulizia e innaffiamento spazi a verde;
 - servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse);
 - conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
 - conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
 - conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
 - indennità per il ritiro della corrispondenza straordinaria.

Art. 108

Retribuzione lavoratori con profili professionali B)

1. Ai lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, è dovuta la seguente retribuzione:
 - a) salario conglobato indicato alla tabella B, di cui al successivo art. 133;
 - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 112.
2. Per il calcolo della retribuzione gli importi di cui sopra saranno riportati al valore orario, utilizzando il coefficiente 173, di cui all'art. 104, comma 3, e moltiplicati per le ore da retribuire.

Art. 109

Retribuzione lavoratori con profili professionali C)

1. Ai lavoratori con profili professionali C), dell'art.18, è dovuta la seguente retribuzione:
 - a) stipendio mensile, indicato alla tabella C, di cui al successivo art. 133;
 - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 113.

Art. 110

Retribuzione lavoratori con profili professionali D)

1. La retribuzione dovuta ai lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18, comprende:
 - a) il salario mensile indicato alla tabella D, di cui al successivo art. 133;
 - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 114.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al lavoratore che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.

CAPO III

SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 111

Portieri con profili professionali A)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali A), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti

- triennali di anzianità. Dall'1 gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Resta ferma la data del 1° luglio 1961, di cui all'accordo aggiuntivo 26 luglio 1963, per l'applicazione degli scatti ai lavoratori con profili professionali da A1) ad A4), nonché le altre decorrenze indicate al successivo art. 115, nulla importando l'anzianità pregressa.
 3. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente :
 - a) per gli scatti maturati a tutto il 31 dicembre 1973: € 1,03 (L. 2.000) cadauno;
 - b) per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 2003: € 7,75 (L. 15.000) cadauno;
 - c) per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi: € 10,00 cadauno.
 4. La misura fissa di € 7,75 decorre dal 1° settembre 1991.
 5. Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto nel periodo successivo al 1° settembre 1991, ha avuto diritto ad un importo di € 7,75 (L. 15.000) e alla rivalutazione degli scatti precedentemente maturati a far data dal 1° gennaio 1974, senza liquidazione di arretrati.
 6. Qualora alla data del 31 gennaio 1992 il lavoratore avesse maturato tutta la serie di otto scatti, allora in vigore, lo stesso ha avuto diritto alla rivalutazione degli scatti, maturati dal 1° gennaio 1974 in poi, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), al compimento del triennio successivo alla data di maturazione dell'ottavo scatto, senza corresponsione di arretrati.
 7. Qualora il triennio di cui sopra fosse stato superato alla data del 31 gennaio 1992, il lavoratore ha avuto diritto alla rivalutazione immediata degli scatti maturati dopo il 1° gennaio 1974, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), senza corresponsione di arretrati.
 8. Il valore complessivo degli scatti già maturati alla data del 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente comma 3.
 9. L'anzianità di triennio (non oltre il 9°, fino alla maturazione dell'8° scatto) in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.
 10. Ai lavoratori che al 31 dicembre 2003 abbiano già ultimato la maturazione della serie di 8 scatti, in vigore fino a tale data, verrà ricostruita l'anzianità utile per la maturazione del 9° scatto valutando al 40% l'anzianità decorsa

dopo la maturazione dell'8° scatto, con arrotondamento matematico della frazione di mese. In ogni caso la decorrenza del 9° scatto non potrà essere antecedente il 1° gennaio 2004.

Art. 112

Lavoratori con profili professionali B)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 115, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura mensile degli scatti di anzianità è la seguente:
 - Per gli scatti maturati al 31 dicembre 2003:

B1	€ 13,84
B2 e B3	€ 12,11
B4	€ 10,38
B5	€ 8,65

- Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

B1	€ 17,30
B2 e B3	€ 15,57
B4	€ 13,84
B5	€ 10,38

Si applica il comma 2 dell'art. 108.

5. Il valore complessivo degli scatti già maturati fino al 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente comma 4.
6. L'anzianità di triennio in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.

Art. 113

Lavoratori con profili professionali C)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 115, nulla importando l'anzianità progressiva.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa mensile degli scatti di anzianità è la seguente:
 - Per gli scatti maturati fino al 31 dicembre 2003:

C1	€ 18,08
C2	€ 15,49
C3	€ 12,91
C4	€ 10,33

- Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

C1	€ 23,33
C2	€ 20,00
C3	€ 16,67
C4	€ 13,33

Art. 114

Lavoratori con profili professionali D)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18 avranno diritto a n. 12 scatti triennali di anzianità.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione.

Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 115, nulla importando l'anzianità pregressa.

3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente: € 10,00 cadauno.

Art. 115

Decorrenza scatti

1. Le anzianità utili ai fini della decorrenza della maturazione degli scatti per i vari profili professionali dei lavoratori non possono essere antecedenti alle seguenti:

a) portieri con profili professionali da A1) ad A4):	1.07.1961
b) portieri con profilo professionale A5):	1.01.1984
c) lavoratori con profilo professionale B5):	1.09.1991
d) lavoratori con profili professionali B2) e B4):	1.01.1984
e) lavoratori con profili professionali C3) e C4):	1.01.1995
f) lavoratori con profili professionali B1), B3), C1) e C2):	1.01.2000
g) lavoratori con profili professionali A6), A7), A8) e A9):	1.12.2003
h) lavoratori con profilo professionale D1):	1.12.2003
i) lavoratori con profili professionali D2) ex C.C.N.L. 21.4.2008 e D3):	1.04.2008
j) lavoratori con profili professionali D2 ex C.C.N.L. 12.11.2012 e D4):	1.01.2013

CAPO IV

MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 116

Gratifica natalizia

1. Entro e non oltre il 23 dicembre di ogni anno, il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto in denaro dovuta, a seconda dei profili professionali, sulla base di quanto previsto al Titolo X, Capo II, del presente C.C.N.L.

2. 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 gratifica natalizia quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
3. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni vale per un mese intero.

Art. 117

Corresponsione retribuzioni

1. Le retribuzioni di cui al presente Titolo saranno corrisposte, fatte salve preesistenti prassi più favorevoli, entro e non oltre il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento.

TITOLO XI
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO -
PREAVVISO - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

CAPO I
PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A)

Art. 118
Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i portieri con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 18 con funzioni prevalenti o sussidiarie di portiere sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
 - lavoratori che usufruiscono dell'alloggio di servizio: tre mesi;
 - lavoratori che non usufruiscono dell'alloggio di servizio: 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.
4. Salvo il caso di grave malattia accertata, il portiere con alloggio, con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, dovrà riconsegnare al datore di lavoro i locali del proprio alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Art. 119
Preavviso in caso di eliminazione del servizio di portineria

1. In caso di eliminazione del servizio di portierato, il datore di lavoro è tenuto, nei confronti del portiere con profili professionali A1), A2), A3), A4),

- A5), A6), A7), A8) e A9), a dare un preavviso di mesi 12 (sostitutivo del preavviso di cui al precedente art. 118), da comunicarsi per iscritto.
2. Il lavoratore che usufruisce dell'alloggio di servizio dovrà riconsegnare al datore di lavoro l'alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Art. 120

Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai portieri, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
 - per il periodo fino al 30 aprile 1969: 14/26;
 - per il periodo dal 1° maggio 1969 al 31 dicembre 1973: 17/26;
 - per il periodo dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1989: 22/26
 - della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche, nonché, limitatamente ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, del valore convenzionale degli elementi della retribuzione corrisposti in natura ed indicati alle lettere e), f), ed g) dell'art. 105, valori determinati nelle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 133.
4. Qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del riscaldamento, a norma dell'art. 105, comma 2, si terrà conto di quest'ultima, anziché del relativo valore convenzionale.
5. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al portiere il T.F.R. e le altre somme dovutegli, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.
6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere an-

ticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO II

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 121

Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
 - lavoratori con profilo professionale B5): due settimane;
 - lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 20 giorni di calendario.
2. L'eventuale indennità sostitutiva sarà calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ.

Art. 122

Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori di cui al presente capo un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
 - lavoratori con profilo professionale B5): 20/26;
 - lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 21/26della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO III **LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)**

Art. 123 ***Preavviso***

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18, sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure, espresse in giorni di calendario:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>Oltre 5 anni di anzianità</i>
C1)	60 gg	90 gg
C2)	45 gg	60 gg
C3)	30 gg	45 gg
C4)	20 gg	30 gg

2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di convertire il termine di preavviso nella corrispondente indennità, calcolata secondo le norme dell'art. 2121 cod. civ.

Art. 124 ***Trattamento di fine rapporto - T.F.R.***

1. Ai lavoratori di cui al presente capo verrà corrisposto un trattamento di fine rapporto determinato secondo le modalità di cui alla legge n. 297/1982, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO IV

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)

Art. 125

Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18 sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, di 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.

Art. 126

Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche.
4. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore il T.F.R. e le altre somme dovute, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO V CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 127 *Certificato di servizio*

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, dietro sua richiesta e nonostante qualsiasi contestazione sulla definizione dei reciproci rapporti, il certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha prestato servizio, specificandone la categoria di appartenenza.

CAPO VI DECESSO DEL LAVORATORE

Art. 128 *Decesso del lavoratore*

1. In caso di decesso del lavoratore saranno corrisposte le indennità di cui all'art. 2122 cod. civ. alle persone ivi indicate.

2. In caso di decesso di lavoratore che usufruisca dell'alloggio di servizio, a coloro che al momento del decesso siano con lui conviventi da almeno 6 mesi, è consentito il godimento dell'alloggio per i quattro mesi successivi al decesso stesso.
3. A fronte del rilascio dell'alloggio entro e non oltre il termine tassativo di cui al precedente comma, verrà corrisposta da parte del datore di lavoro del lavoratore deceduto, a coloro che al momento del decesso del lavoratore erano con lui conviventi nei termini di cui sopra, una indennità di rilascio dell'alloggio di importo pari a € 1.600,00 complessivi lordi da erogare in parti uguali agli aventi diritto. Detta indennità non competerà in caso di mancato rispetto del termine di cui sopra, indipendentemente dalla causa che abbia determinato tale evenienza. La convivenza dovrà essere comprovata con certificato anagrafico di stato di famiglia. Si applica all'indennità di cui al presente comma quanto previsto all'art. 92, comma 8.

TITOLO XII
TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ
DELLO STABILE

Art. 129

Trasferimento della proprietà dello stabile

1. Il trasferimento della proprietà dello stabile non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i diritti e gli obblighi contemplati nel contratto individuale di lavoro in essere.
2. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere i diritti acquisiti dal lavoratore a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, soltanto se tali diritti siano stati liquidati dal precedente proprietario.
3. Il trasferimento di proprietà di un intero edificio appartenente ad un unico proprietario o ad una comunione indivisa, sarà oggetto di tempestiva comunicazione al lavoratore da parte del nuovo datore di lavoro. Tale comunicazione dovrà essere effettuata anche nel caso di frazionamento di un edificio con la conseguente formazione di un condominio. In tutti i casi, l'anzidetta comunicazione si considera validamente effettuata con l'annotazione sul prospetto o busta paga.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga entro un anno dal trasferimento di proprietà o dalla formazione del condominio di cui al comma precedente, i termini di preavviso dell'art. 118, comma 1, sono raddoppiati. Resta fermo il maggior preavviso per la specifica ipotesi di cui all'art. 119.

Nota. Delibera C.P.N. in data 3 aprile 1986: la norma di cui al presente articolo tende a tutelare il lavoratore sul piano del mantenimento del rapporto di lavoro in caso di vendita dell'immobile. La concretizzazione di tale tutela si realizza attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro con la nuova proprietà, escludendosi quindi qualsiasi obbligo al riguardo per il venditore.

TITOLO XIII NORME DISCIPLINARI

Art. 130

Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono dar luogo, secondo la loro gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
 - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
2. Il rimprovero, verbale o scritto, può essere inflitto nei casi di lievi mancanze ai propri doveri.
3. La multa può essere inflitta, a titolo esemplificativo:
 - a) per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero;
 - b) per assenza dal servizio per una intera giornata senza che il lavoratore abbia ottenuto il permesso dal datore di lavoro.

La multa non può eccedere l'ammontare di 4 ore di salario e deve essere versata dal datore di lavoro alla Croce Rossa Italiana. Copia dell'attestato di versamento deve pervenire all'Ente bilaterale al lavoratore.
4. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta per mancanze più gravi di quelle indicate al comma 3, ma di gravità inferiore a quelle indicate al comma 5.
5. Il lavoratore è passibile di licenziamento disciplinare senza preavviso, a titolo esemplificativo, nel caso di:
 - a) ripetuta ubriachezza in servizio;
 - b) assenza ingiustificata per più di tre giorni consecutivi;
 - c) altre mancanze di tale gravità che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Art. 131
Procedure disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, della legge n. 300/1970. Le contestazioni devono essere effettuate dal datore di lavoro con tempestività rispetto al verificarsi dei fatti. La comminazione delle sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità dei fatti contestati, può avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine a difesa concesso al lavoratore.

Art. 132
Provvedimenti in caso di procedimento penale

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, per reato non colposo, può essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione. In ogni caso mantiene il godimento degli eventuali elementi in natura della retribuzione, ove non si proceda al suo licenziamento. La sospensione cessa con la fine del procedimento penale a seguito di sentenza definitiva.

<p style="text-align: center;">TITOLO XIV TABELLE RETRIBUTIVE</p>

Art. 133

Tabelle retributive

1. Le tabelle indicate con le lettere A, A-bis, A-ter, A-quater, B, C, D, riportate al termine dell'articolato, fanno parte integrante del presente contratto.
2. Tali tabelle contengono un aumento degli elementi retributivi (parametrato alle varie figure professionali e calcolato anche sulle indennità, come da prassi consolidata nel Comparto) pari a: l'1,8% per l'anno 2011, l'1,8% per l'anno 2012, l'1,8% per l'anno 2013 e l'1,9% per l'anno 2014.
3. Gli aumenti relativi all'anno 2011 e all'anno 2012 verranno erogati a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. (12.11.2012), sotto forma di arretrati (detratti eventuali acconti già corrisposti dal datore di lavoro allo stesso titolo), in due tranches di pari importo, da corrispondere rispettivamente:
 - la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2013
 - la seconda con la retribuzione del mese di agosto 2013.
4. Gli arretrati saranno assoggettati a tassazione separata.

TITOLO XV
NORME FINALI

Art. 134
Condizioni di miglior favore

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO XVI
DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE
DI RINNOVO DEL CONTRATTO

Art. 135

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dall'1.1.2013, salvo diverse decorrenze previste per i singoli istituti, e scadrà il 31.12.2014.
2. Il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non se ne sia data disdetta da una delle Parti stipulati a mezzo lettera raccomandata inviata almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Il presente C.C.N.L. continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 136

Procedure di rinnovo del contratto

1. La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del C.C.N.L.
2. La Parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.
3. Durante i 6 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. In caso di mancato accordo, dopo 6 mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, le Parti potranno concordare la corresponsione di un elemento provvisorio di incremento retributivo.

Tabella A				
Portieri con profili professionali A3) / A4)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 101)	1.087,44	1.107,56	1.128,03	1.150,04
Indennità supplementari (art. 102):				
– per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,92	0,93	0,95	0,97
– per ogni ascensore o montacarichi	2,41	2,45	2,50	2,54
– per ogni scala oltre la prima	3,07	3,13	3,18	3,24
– per ogni citofono con centralino interfono	2,08	2,11	2,15	2,19
– appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere per ogni appartamento	2,74	2,79	2,84	2,89
– indennità pulizia scale per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	3,77	3,84	3,90	3,98
– per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
– per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
– per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%

<i>segue: Tabella A</i>				
Portieri con profili professionali A3) / A4)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	45,78	46,60	47,44	48,34
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	29,01	29,54	30,07	30,64
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	16,62	16,92	17,22	17,55
– caldaie solo acqua calda (4)	13,40	13,64	13,88	14,15
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
– indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore	2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori	4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori	5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori	6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori	7,71	7,85	7,99	8,14
– indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26

<i>segue: Tabella A</i>				
Portieri con profili professionali A3) / A4)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52
– indennità stabile con più ingressi in caso del 2° ingresso	50,69	51,60	52,53	53,53
– indennità stabile con più ingressi in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	25,34	25,79	26,26	26,76

- (1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine.
Delibera n. 1/99 della C.P.N. in data 17 marzo 1999: “Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all’ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici”.
- (2) Nell’ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.
- (3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.
- (4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l’indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.

Valori convenzionali mensili
per la determinazione del T.F.R. (art. 120, comma 3)

– alloggio	19,34
– energia	1,72
– riscaldamento	1,72

Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)
da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell’art. 105:

– alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 27, comma 1) per ogni vano	11,50
– alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 33, comma 2)	123,31

Tabella A-bis				
Portieri con profili professionali A1) / A2) / A5)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)				40 kwh
– riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)				33,96

<i>segue: Tabella A-bis</i>				
Portieri con profili professionali A1) / A2) / A5)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 101)	992,20	1.010,60	1.029,33	1.049,45
Indennità supplementari (art. 102):				
– per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,83	0,85	0,86	0,88
– per ogni ascensore o montacarichi	2,19	2,23	2,27	2,31
– per ogni scala oltre la prima	2,79	2,84	2,89	2,94
– per ogni citofono con centralino interfono	1,89	1,92	1,96	1,99
– appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere per ogni appartamento	2,49	2,54	2,58	2,63
– indennità pulizia scale (5) per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	3,77	3,84	3,9	3,98
– per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale (5) per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
– per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) - (5) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
– per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50 %
– per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	45,78	46,60	47,44	48,34

<i>segue: Tabella A-bis</i>				
Portieri con profili professionali A1) / A2) / A5)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	29,01	29,54	30,07	30,64
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	16,62	16,92	17,22	17,55
– caldaie solo acqua calda (4)	13,40	13,64	13,88	14,15
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
– indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore	2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori	4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori	5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori	6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori	7,71	7,85	7,99	8,14
– indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52

Tabella A-ter				
Portieri con profili professionali A6) / A7)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– indennità stabile con più ingressi				
in caso del 2° ingresso	45,64	46,46	47,29	48,19
in caso di ulteriori ingressi, per ogni in-				
gresso oltre il 2°	22,81	23,22	23,64	24,09

<i>segue: Tabella A-ter</i>				
Portieri con profili professionali A6) / A7)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
<p>(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine. Delibera n. 1/99 della C.P.N. in data 17 marzo 1999: "Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all'ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici".</p> <p>(2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.</p> <p>(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.</p> <p>(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.</p> <p>(5) Questa indennità compete ai soli portieri A5), qualora agli stessi venga affidato il relativo servizio.</p>				
Valori convenzionali mensili				
<i>per la determinazione del T.F.R. (art. 120, comma 3)</i>				
– alloggio				19,34
– energia				1,72
– riscaldamento				1,72
Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)				
<i>da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell'art. 105</i>				
– alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 27, comma 1) per ogni vano				11,50
– alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 33, comma 2)				123,31
– energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia) 40 kwh				40 kwh
– riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)				33,96
Nota a verbale				
Ai lavoratori inquadrati nel profilo professionale A5) dal 1° gennaio 2000 sono mantenute ad personam eventuali condizioni di miglior favore acquisite in relazione a precedente inquadramento alla lettera E dell'art. 3 del C.C.N.L. 12 maggio 1995 e precedenti.				
Salario conglobato (art. 101)	1.039,75	1.059,00	1.078,61	1.099,67
Indennità supplementari (art. 102):				

<i>segue: Tabella A-ter</i>				
Portieri con profili professionali A6) / A7)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,88	0,90	0,91	0,93
– per ogni ascensore o montacarichi	2,31	2,35	2,39	2,43
– per ogni scala oltre la prima	2,94	2,99	3,04	3,10
– per ogni citofono con centralino interfono	1,98	2,02	2,06	2,10
– appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere per ogni appartamento	2,63	2,67	2,72	2,77
– indennità pulizia scale per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	–	–	–	–
– per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	–	–	–	–
– per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	–	–	–	–
– per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
– per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	–	–	–	–

Tabella A-quater Portieri con profili professionali A8) / A9) (valori mensili in euro)				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	–	–	–	–
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	–	–	–	–
– caldaie solo acqua calda (4)	–	–	–	–
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
– indennità intervento su ascensori in caso di 1 ascensore	–	–	–	–
in caso di 2 ascensori	–	–	–	–
in caso di 3 ascensori	–	–	–	–
in caso di 4 ascensori	–	–	–	–
in caso di 5 o più ascensori	–	–	–	–
– indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52

<i>segue: Tabella A-quater</i>				
Portieri con profili professionali A8) / A9)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– indennità stabile con più ingressi in caso del 2° ingresso	48,33	49,20	50,09	51,04
in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	24,17	24,60	25,05	25,52
<p>(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine. Delibera n. 1/99 della C.P.N. in data 17 marzo 1999: “Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all’ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici”.</p> <p>(2) Nell’ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.</p> <p>(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.</p> <p>(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l’indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.</p>				
Valori convenzionali mensili				
<i>per la determinazione del T.F.R. (art. 120, comma 3)</i>				
– alloggio				19,34
– energia				1,72
– riscaldamento				1,72
Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)				
<i>da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell’art. 105:</i>				
– alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 27, comma 1) per ogni vano				11,50
– alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 33, comma 2)				123,31
– energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)				40 kwh

<i>segue: Tabella A-quater</i>				
Portieri con profili professionali A8) / A9)				
<i>(valori mensili in euro)</i>				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)				33,96

Salario conglobato (art. 101) 1.089,18 1.109,33 1.129,84 1.151,87

Indennità supplementari (art. 102):

– per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,91	0,93	0,95	0,96
– per ogni ascensore o montacarichi	2,41	2,45	2,49	2,54
– per ogni scala oltre la prima	3,07	3,12	3,18	3,24
– per ogni citofono con centralino interfono	2,07	2,11	2,15	2,19
– appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere per ogni appartamento	2,74	2,79	2,84	2,89
– indennità pulizia scale per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	–	–	–	–
– per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	–	–	–	–
– per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	–	–	–	–

Tabella B Lavoratori con profili professionali B)					
– per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)		0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
– per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)		45,73	46,55	47,39	48,29
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)		28,98	29,50	30,04	30,61
– per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)		16,60	16,90	17,20	17,53

Tabella C Lavoratori con profili professionali C)					
– caldaie solo acqua calda (4)		13,40	13,64	13,88	14,15
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare		0,59	0,60	0,61	0,63
– indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare		0,83	0,85	0,86	0,88
– indennità intervento su ascensori					
in caso di 1 ascensore		2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori		4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori		5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori		6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori		7,71	7,85	7,99	8,14

Tabella D Lavoratori con profili professionali D)				
	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
– indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
– indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52

Allegato n. 1

Fac-simile di contratto di assunzione di portiere con pulizie ed alloggio

Condominio/Proprietà

.....,

Sig

Via

.....

Con riferimento ai colloqui intercorsi siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione presso il Condominio/la Proprietà in epigrafe, alle seguenti condizioni:

- 1) **Decorrenza e durata:** Ella verrà assunto dal, con contratto a tempo indeterminato.
- 2) **Periodo di prova⁽¹⁾:** È convenuto un periodo di prova di, nel corso del quale Ella non usufruirà dell'alloggio, percependo la relativa indennità sostitutiva⁽²⁾. Durante tale periodo, ciascuna delle parti potrà risolvere il rapporto di lavoro limitando il preavviso di dimissioni o di licenziamento a soli 10 giorni, così come previsto dall'art. 33 comma 1, C.C.N.L.
- 3) **Qualifica, categoria e mansioni:** Ella verrà assunto con la qualifica di portiere (profilo professionale A4) dell'art. 18 C.C.N.L., e dovrà svolgere le mansioni tipiche del portiere (vigilanza, custodia dell'immobile, pulizia, ecc.) così come previsto dal vigente C.C.N.L., art. 21, comma 1; inoltre, Ella dovrà:⁽³⁾
.....
.....
- 4) **Orario di apertura e chiusura del portone:** Esso sarà pari a quello previsto dall'art. 42, C.C.N.L. ovvero sarà pari a quello previsto dall'accordo integrativo territoriale di.....⁽⁴⁾. Poiché l'orario di apertura e/o l'orario di chiusura del portone⁽⁴⁾ non coincidono rispettivamente con l'inizio e/o con il termine⁽⁴⁾ dell'orario di lavoro come sotto fissato, Le è/sono dovuta/e⁽⁴⁾ le specifiche indennità di apertura e/o chiusura del portone indicate nelle tabelle salariali.
- 5) **Orario di lavoro:** Il Suo orario di lavoro settimanale è fissato in 48 ore così articolate:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| - lunedì | - martedì |
| - mercoledì | - giovedì |
| - venerdì | - sabato |
| - domenica | |

La durata media settimanale potrà superare le 48 ore, solo nei limiti e con le cautele di cui all'art. 45, C.C.N.L. ed il recupero delle ore verrà effettuato con le modalità previste dall'articolo anzidetto.

6) Giorno di riposo: Il Suo giorno di riposo resta fissato nel

7) Reperibilità: Ella dovrà essere reperibile nella fascia oraria e assicurare in detto periodo l'intervento richiestoLe con la massima tempestività atta a garantire l'effettività dell'intervento stesso. A tale fine Le viene consegnato un cerca persone ovvero⁽⁵⁾ che dovrà essere conservato ed usato per questo esclusivo e specifico fine.

8) Retribuzione: La Sua retribuzione lorda sarà pari alla tariffa contrattuale mensile, oltre alle specifiche indennità supplementari dovute in relazione alla consistenza dell'immobile, di seguito precisata:

a) Indennità vani: unità di computo:	(U.C.) n. x	= €.....
b) Indennità ascensore:	n. x	= €.....
c) Indennità scala:	n. x	= €.....
d) Indennità citofono:	n. x	= €.....
e) Indennità uffici, pensioni, ecc.:	n. x	= €.....
f) Indennità pulizia scale: piani a partire dal 6° piano (compreso)	n. x	= €.....
g) Indennità pulizia cortili e/o spazi a verde:	(U.C.) n. x	= €.....
h) Indennità pulizia ed innaffiamento spazi a verde:	(U.C.) n. x	= €.....
i) Indennità conduzione caldaie a carbone ⁽⁶⁾ : SI/NO		€.....
j) Indennità conduzione caldaie a gasolio ⁽⁶⁾ : SI/NO		€.....
k) Indennità conduzione caldaie a gas ⁽⁶⁾ : SI/NO		€.....
l) Indennità intervento ascensori ⁽⁶⁾ : SI/NO	n. impianti.....	€.....
m) Indennità ricezione raccomandate ⁽⁶⁾ : SI/NO	n. unità immobiliari	€.....
n) Indennità apertura portone (art. 43, comma 7) ⁽⁶⁾ : SI/NO.....		€.....
o) Indennità chiusura portone (art. 43, comma 7) ⁽⁶⁾ : SI/NO		€.....
p) Indennità di reperibilità:		€.....
q) Indennità stabile con più ingressi: SI/NO		€.....
r) Indennità stabile con più ingressi (oltre il 2°): SI/NO		€.....
TOTALE		€.....

Le viene inoltre affidato l'incarico dell'esazione dei canoni di affitto e/o delle quote condominiali, per il quale Le verrà corrisposta un'indennità pari allo 0,5% delle somme riscosse⁽²⁾.

9) Alloggio: In quanto portiere con profilo professionale A4) dell'art. 18 C.C.N.L., dopo il termine del periodo di prova (2), Ella fruirà dell'appartamento sito in, via scala, interno all'immobile nel quale presterà servizio. Tale appartamento, di mq, è composto da n.... vani e n. servizi ed è in buono/discreto stato di conservazione, dotato di: (per esempio, indicare riscaldamento, acqua calda ecc.). Ricordiamo che la fruizione di tale appartamento è strettamente connessa e funzionale allo svolgimento delle Sue mansioni e che tale fruizione sarà limitata alla durata del rapporto di lavoro alle nostre dipendenze. Pertanto Ella, al termine del rapporto di lavoro ed a prescindere dalla parte o dalle cause che determinano la cessazione dello stesso, dovrà lasciare l'appartamento assegnato libero da persone o cose.

10) Malattie ed infortuni extraprofessionali (non sul lavoro): Ella prende atto che, a norma del Regolamento della sezione "Fondo malattia portieri" istituita nell'ambito della Cassa portieri:

- le indennità di malattia competono per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso, con il massimo di 180 giorni all'anno;
- nell'ambito dei suddetti 180 giorni non sono indennizzabili i giorni di riposo settimanale. L'indennità giornaliera sarà corrisposta con le percentuali, i limiti e le modalità di cui all'art. 92, C.C.N.L.;
- sono escluse dall'indennizzo le malattie dipendenti dagli eventi elencati all'art. 92, comma 7, C.C.N.L.;
- salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro, al quale - entro due giorni dal verificarsi della malattia - deve comunicare per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, il numero di protocollo identificativo del certificato medico telematico, rilasciato dal medico nonché l'eventuale possibilità, dal punto di vista sanitario, che il lavoratore si allontani dal proprio domicilio. Il lavoratore si farà rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi, al fine della trasmissione della stessa al Fondo di cui *infra*;
- in caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione;

- entro il termine della malattia dovranno essere trasmessi al Fondo i seguenti ulteriori documenti⁽⁷⁾: certificato medico con diagnosi; certificato di ricovero, certificato di dimissione con diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero; verbale del Pronto Soccorso, nei casi di infortunio; sempre nei casi di infortunio, idonea documentazione dalla quale risultino le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio dichiarazione di responsabilità con descrizione dell'incidente);
- la trasmissione di cui sopra potrà avvenire direttamente o per il tramite del datore di lavoro⁽⁷⁾.

11) Regolamenti ed usi del condominio: Ella dovrà attenersi ai regolamenti, disposizioni interne ed usi del condominio per quanto riguarda il personale addetto al servizio di portineria, i quali tutti s'intenderanno da Lei conosciuti ed accettati qualora non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro la scadenza del periodo di prova.

12) Sostituto: Ai fini delle sostituzioni di cui all'art. 27, C.C.N.L., Ella indica la propria preferenza per il Sig.

13) Disciplina applicabile: Per quanto non previsto dalla presente, il rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle norme di legge in vigore e dal C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati, sottoscritto da Confedilizia e Filcams-Cgil/Fisascat-Cisl/Uil-tucs-Uil.

14) Numero di matricola: Ella verrà registrata con il n. sul libro matricola della p.a. INAIL n. ..., accesa presso la sede INAIL di

Condominio/Proprietà.....
Per accettazione.....
Ricevo copia del presente contratto di assunzione

(1) Il patto di prova è facoltativo.

(2) Clausola facoltativa.

(3) Riservato all'indicazione di eventuali specificità.

(4) Cancellare la parte che non interessa.

(5) Indicare uno strumento adatto alla ricerca del lavoratore.

(6) L'affidamento delle mansioni cui si riferiscono le indennità indicate sub i, j, k, l, m, n, o, è facoltativo.

(7) Clausola applicabile solo ai rapporti di lavoro coperti da iscrizione al Fondo malattia presso la Cassa Portieri.

STATUTO DELLA CASSA PORTIERI

Art. 1 (Costituzione e scopo)

La “Cassa Portieri” - in seguito denominata “Cassa” - ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali previdenziali ed assicurativi - integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie - a favore dei portieri e degli altri addetti dipendenti da proprietari di fabbricati non soggetti all’assistenza e previdenza obbligatorie.

La gestione di tali trattamenti assistenziali previdenziali ed assicurativi viene istituita ed affidata alla Cassa dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La Cassa non ha fini di lucro, ed opera senza alcun intento speculativo.

Art. 2 (Sezioni della Cassa)

Nell’ambito della Cassa vengono impiantate, con distinta contabilità e separata amministrazione, specifiche sezioni, per ciascun trattamento e per ciascuna prestazione affidata alla Cassa o comunque da questa gestita.

La costituzione ed il funzionamento di ciascuna sezione disciplinate dallo specifico Regolamento attuativo, vengono preventivamente concordate tra le Organizzazioni facenti parte della Cassa.

Art. 3 (Sede)

La Cassa ha sede legale in Roma. L’Assemblea dei delegati della Cassa, ravvisandone la necessità, può aprire sedi secondarie o periferiche anche in altre località in Italia.

Art. 4 (Soci della Cassa)

La Cassa si configura come una libera associazione, costituita ai sensi degli artt. 36 e seguenti del codice civile, fino a quando la legge non avrà previsto una diversa disciplina per gli enti che gestiscono l’assistenza e la previdenza integrative aggiuntive e/o sostitutive.

Ne sono soci fondatori la Confedilizia, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil.

Possono far parte della Cassa, in qualità di soci ordinari, anche altre Organizzazioni rappresentative degli interessi della categoria, previa deliberazione unanime da parte dei soci fondatori.

Art. 5 (Iscritti - Beneficiari)

Sono iscritti alla Cassa tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati, nei confronti dei quali vengono applicati il C.C.N.L. 30 giugno 1988, nonché i successivi rinnovi contrattuali sottoscritti tra la Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Beneficiari delle prestazioni della Cassa sono i medesimi dipendenti iscritti ed i loro aventi causa.

Art. 6 (Obbligatorietà della contribuzione)

L'applicazione del C.C.N.L. indicato al precedente art. 5 e dei successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo di iscrizione alla Cassa dei dipendenti, nonché l'obbligo del versamento dei contributi nella misura stabiliti dalla Contrattazione collettiva, per ciascuna sezione della Cassa. Il versamento dei contributi alla Cassa è effettuato dai datori di lavoro.

Art. 7 (Organi della Cassa)

Sono organi della Cassa:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Presidente;
- c) il Comitato esecutivo;
- d) il Collegio dei revisori dei conti.

Art. 8 (Assemblea dei delegati)

L'Assemblea della Cassa è composta da n. 24 delegati, dei quali 12 designati dalla Confedilizia e 12 designati pariteticamente da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

La designazione viene effettuata secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive Organizzazioni nazionali.

I delegati durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni.

Entro 30 giorni dalla cessazione della carica, per qualsiasi motivo intervenuta, gli Enti rispettivi provvederanno alla sostituzione dei delegati di propria competenza.

Spetta all'Assemblea dei delegati:

a) approvare il bilancio annuale di ciascuna sezione, ed il bilancio consolidato della Cassa, udita la relazione del Collegio dei revisori;

b) nominare tra i propri componenti il Presidente ed il Vice Presidente con le modalità stabilite al successivo art. 12, nonché gli altri membri del Comitato esecutivo;

c) impartire al Comitato esecutivo i criteri e le direttive a carattere generale circa le modalità di investimento e di gestione delle risorse finanziarie;

d) ratificare gli atti di straordinaria amministrazione e le decisioni sull'ordinamento dei servizi della Cassa e delle singole sezioni, sul loro funzionamento e nominare - se del caso - il Direttore o il consigliere delegato determinandone attribuzioni e compiti, deliberati e compiuti dal Comitato esecutivo.

I delegati si riuniscono in Assemblea almeno una volta all'anno, su convocazione del Presidente della Cassa, nonché tutte le volte che almeno la metà dei componenti il Comitato esecutivo lo avrà richiesto.

La convocazione viene effettuata a cura del Presidente della Cassa almeno 15 giorni prima della data fissata, a mezzo di lettera raccomandata contenente l'ordine del giorno; i revisori dovranno essere invitati ad intervenire all'Assemblea. In casi di particolare urgenza l'Assemblea può essere convocata per telegramma con preavviso di tre giorni.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei votanti e debbono essere trascritte su apposito libro vidimato.

Le riunioni e le deliberazioni sono valide se sono presenti i delegati di ognuna delle Organizzazioni indicate all'art. 4 del presente Statuto; i delegati che fossero impossibilitati a presenziare le riunioni dell'Assemblea possono conferire apposita delega ad altro membro della propria Organizzazione componente l'Assemblea stessa.

I verbali debbono essere firmati dai due delegati chiamati a fungere da Presidente e da Segretario dell'Assemblea.

Per le deliberazioni di cui agli artt. 18 e 19, la convocazione deve essere effettuata a mezzo di lettera raccomandata con l'indicazione espressa dell'argomento all'ordine del giorno, almeno 30 giorni prima della data fissata.

Art. 9 (Comitato esecutivo)

Fanno parte del Comitato esecutivo il Presidente, il Vice Presidente e 4 membri nominati dall'Assemblea tra i suoi componenti, dei quali due in rappresentanza della Confedilizia e due in rappresentanza della Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, in modo che ciascuna di dette Organizzazioni sia rappresentata nel Comitato esecutivo stesso.

Il Comitato esecutivo si riunisce ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente o almeno due dei suoi membri.

I membri del Comitato esecutivo durano in carica quattro esercizi e sono rieleggibili.

La decadenza da componente dell'Assemblea dei delegati comporta la automatica decadenza da membro del Comitato esecutivo.

Spetta al Comitato esecutivo:

a) curare l'oculato investimento delle risorse finanziarie, in conformità delle istruzioni all'uopo impartite dall'Assemblea dei delegati;

b) deliberare e compiere qualsiasi atto di ordinaria e di straordinaria amministrazione, con esclusione di quelli riservati alle Organizzazioni indicate all'art. 4 del presente Statuto;

c) sottoscrivere eventuali convenzioni assicurative e/o finanziarie per la gestione delle somme disponibili in conformità agli indirizzi all'uopo impartiti dall'Assemblea dei delegati;

d) sottoscrivere eventuali accordi e convenzioni con società di servizi esterni alla Cassa, per le necessità amministrative e contabili della stessa;

e) compilare il bilancio annuale;

f) istituire apposite Commissioni provinciali e/o regionali composte pariteticamente per la verifica del diritto alle prestazioni richieste;

g) decidere sull'ordinamento dei servizi disciplinandone il funzionamento.

Le riunioni del Comitato esecutivo sono valide con la presenza di almeno cinque dei suoi membri.

Tutte le decisioni e le deliberazioni, che per essere valide debbono essere adottate a maggioranza dei componenti il Comitato stesso, sono verbalizzate in apposito libro vidimato.

Il Comitato può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per un complesso di atti, ad uno o più dei propri membri.

Art. 10 (Presidente)

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti tra i membri dell'Assemblea dei delegati, alternativamente per la durata di un quadriennio, su designazione della Confedilizia e delle Organizzazioni sindacali dei dipendenti, con il reciproco gradimento.

Per il primo quadriennio, il Presidente è eletto tra i consiglieri nominati dalla Confedilizia.

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Cassa, dà esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea dei delegati e del Comitato esecutivo, impartisce le disposizioni generali della gestione e ne controlla la esecuzione.

Art. 11 (Vice Presidente)

In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente. Partecipa insieme al Presidente a tutti quegli atti per i quali il Comitato esecutivo preveda poteri congiunti.

Art. 12 (Collegio dei revisori dei conti)

Il Collegio dei revisori dei conti è formato da tre membri, dei quali uno nominato dalla Confedilizia, uno da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil ed il terzo scelto di comune accordo tra i revisori ufficiali dei conti.

I revisori esplicano le loro funzioni a norma dell'art. 2403 del codice civile. Compilano la relazione annuale da comunicare all'Assemblea dei delegati, dopo aver controllato l'esattezza dei bilanci. Durano in carica quattro esercizi e possono essere confermati.

Gli emolumenti del Collegio dei revisori dei conti sono fissati ogni anno dall'Assemblea dei delegati.

Art. 13 (Entrate della Cassa)

Costituiscono entrate della Cassa:

a) i contributi, versati nelle specifiche sezioni per la gestione dei trattamenti assistenziali e previdenziali, previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria ed eventualmente dalle leggi;

b) le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite, i ricavi ed i proventi di gestioni;

c) i proventi straordinari di qualsiasi specie.

Art. 14 (Gestione finanziaria delle risorse)

Le somme disponibili per il loro impiego, distintamente per ciascuna sezione e al netto delle spese di amministrazione della Cassa e di funzionamento degli Organi statutari, dovranno essere gestite, a cura del Comitato esecutivo, con le norme di oculata prudenza e secondo le modalità fissate dall'Assemblea dei delegati.

La gestione finanziaria, che può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con soggetti esterni (compagnie di assicurazione, banche, istituti finanziari, gestori di patrimoni), potrà consistere nella sottoscrizione e/o nell'acquisto di:

a) titoli del debito pubblico dello Stato italiano;

b) polizze assicurative;

c) beni immobili, urbani e rustici, anche sotto forma di interi pacchetti azionari rappresentativi di essi;

d) obbligazioni garantite dallo Stato;

e) ogni altra forma di investimento che, di volta in volta, sia stata ritenuta dotata di adeguate garanzie di affidabilità e di rendimento.

Art. 15 (Amministrazione della Cassa e delle singole sezioni)

L'amministrazione della Cassa e delle singole separate sezioni viene tenuta secondo le delibere degli Organi sociali nonché delle norme di Regolamento attuativo per ciascuna sezione.

I depositi presso banche, istituti, enti e soggetti terzi sono intestati alla Cassa; i mandati di introiti, gli assegni o altri titoli di incasso e di prelevamento, sono firmati da un membro del Comitato esecutivo a ciò delegato, dal Direttore o dal consigliere delegato qualora siano stati nominati, e controfirmati, dal Presidente o dal Vice Presidente, con firma congiunta.

Art. 16 (Esercizio finanziario)

L'esercizio finanziario ha la durata di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre, e in questa ultima data vengono chiusi i conti per la redazione del bilancio annuale da presentare agli Organi sociali.

Il Comitato esecutivo della Cassa compila bilanci separati per ciascuna sezione e, quindi, redige il bilancio consolidato di tutte le sezioni; li comunica ai revisori con la relazione e con i documenti giustificativi almeno 30 giorni prima di quello fissato per la riunione dell'Assemblea dei delegati che dovrà discuterli.

In linea di principio, non sono consentite forme di compensazione tra le diverse sezioni della Cassa.

Art. 17 (Prestazioni)

Le prestazioni della Cassa sono quelle ad essa affidate dagli accordi collettivi o dalle leggi, che istituiscono i trattamenti assistenziali, previdenziali contrattuali - integrativi, aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie - con distinte e separate gestioni.

Art. 18 (Modifiche dello Statuto)

Le modifiche allo Statuto della Cassa potranno essere apportate solamente su richiesta di una delle Organizzazioni previste al precedente art. 4, e su delibera dell'Assemblea con maggioranza di almeno 21 dei suoi componenti.

Art. 19 (Durata - Liquidazione)

La durata della Cassa è a tempo indeterminato.

La liquidazione potrà essere proposta all'Assemblea su richiesta di una delle Organizzazioni previste al precedente art. 4.

La relativa delibera dell'Assemblea dei delegati, se approvata col voto favorevole di almeno 21 dei suoi componenti, sarà sottoposta alle assemblee di tutte le Organizzazioni partecipanti.

Se la delibera stessa sarà approvata dalle assemblee della maggioranza delle Organizzazioni stesse, il Comitato esecutivo fisserà le modalità di liquidazione, nominerà i liquidatori ed i revisori, ne determinerà il numero e gli emolumenti.

Art. 20 (Liquidatori)

I liquidatori come sopra nominati si costituiranno in Comitato di liquidazione, designeranno il proprio Presidente, compileranno il bilancio finale della Cassa, e predisporranno il piano di liquidazione.

Art. 21 (Norme complementari)

Per tutto quanto non è previsto dal presente Statuto è fatto riferimento alle norme di legge, ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria, ed ai regolamenti di attuazione.

Lo Statuto ed i regolamenti di attuazione della Cassa saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che andranno a disciplinare l'assistenza e la previdenza integrative aggiuntive e/o sostitutive, nonché le altre provvidenze che costituiscono lo scopo sociale.

**REGOLAMENTO DELLA SEZIONE
“FONDO MALATTIA PORTIERI”**

*Istituita ai sensi dell’art. 2 del CCNL 30 giugno 1988 e
dell’art. 41 del CCNL 25 maggio 1992 sottoscritti tra la
CONFEDILIZIA e Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL*

Art. 1 (Costituzione della sezione)

1. Nell’ambito della CASSA PORTIERI viene istituita, ai sensi dell’art. 2 dello Statuto, una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale, denominata “FONDO MALATTIA PORTIERI”, o più brevemente “FONDO MALATTIA”.

Art. 2 (Scopo)

1. In assenza di tutela da parte degli istituti pubblici di assistenza, il Fondo malattia, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra gli iscritti, ha lo scopo di provvedere alla corresponsione della indennità economica ai portieri in caso di malattia, nonché ad altre provvidenze ad elevato contenuto sociale.

Art. 3 (Iscritti – Beneficiari)

1. Sono iscritti alla sezione Fondo malattia della Cassa Portieri tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati, nei confronti dei quali vengono applicati i CCNL a partire da quello stipulato il 30 giugno 1988, ed i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra la Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, e la Uiltucs-Uil, i quali non fruiscano già dell’indennità economica di malattia da parte dell’Istituto assistenziale pubblico competente per legge.

2. Beneficiari delle prestazioni sono i medesimi dipendenti iscritti ed i loro aventi causa.

Art. 4 (Obbligatorietà della contribuzione)

1. L’applicazione dei CCNL indicati al precedente art. 3 e dei successivi rinnovi contrattuali comporta l’obbligo di iscrizione dei dipendenti al Fondo malattia della Cassa Portieri, nonché l’obbligo del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro.

2. L’obbligo della iscrizione e della contribuzione non ricorre unicamente nei confronti di quei dipendenti che, pur essendo destinatari dei citati CCNL, già

fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge.

3. Il versamento dei contributi al Fondo malattia è effettuato dai datori di lavoro.

Art. 5 (Contribuzione)

1. Il Fondo malattia si alimenta, per il perseguimento dei propri fini istituzionali e nel rispetto della normativa civilistica previdenziale fiscale vigente pro-tempore, con contributi obbligatori a carico del datore di lavoro nella misura prevista dal CCNL in vigore per i dipendenti da proprietari di fabbricati, calcolata sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.

Art. 6 (Versamento dei contributi)

1. I contributi, calcolati con le modalità indicate al precedente art. 5, vanno versati con periodicità mensile all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), ente con il quale viene stipulata apposita convenzione per la riscossione: il versamento dei contributi deve essere effettuato entro gli stessi termini di scadenza dei contributi sociali obbligatori.

Art. 7 (Definizione di malattia)

1. I dipendenti iscritti al Fondo, in caso di malattia, hanno diritto alla corresponsione della indennità economica relativa: a tale scopo, si intende per malattia la alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa.

2. Non rientrano nel concetto di malattia:

- a) le assenze per infortunio sul lavoro, per le quali già sussiste per legge l'obbligo della copertura assicurativa pubblica in favore del dipendente;
- b) i periodi di assenza dal lavoro per parto, aborto, gravidanza e puerperio;
- c) i periodi di effettuazione di cure elio-balneo-termali.

Art. 8 (Prestazioni)

1. Indennità di malattia

Durante il periodo di malattia il Fondo malattia provvede alla corresponsione di una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:

- a) fino al 20° giorno: una indennità pari al 56% della retribuzione media globale lorda giornaliera così come stabilita al successivo art. 9 con un minimo di € 28,00.

- In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal 4° giorno di malattia. La stessa indennità decorrerà dal primo giorno di malattia in caso di durata della stessa superiore ai 14 giorni. I primi tre giorni di malattia sono comunque compresi, e quindi computati, nel limite dei 180 giorni di cui al successivo comma 3 del presente articolo, ancorché restino esclusi dalla indennità;
- b) dal 21° giorno di malattia, compreso, al 60° giorno di malattia, compreso: un'indennità pari al 68% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 9, con un minimo di € 31,00;
- c) dal 61° giorno di malattia, compreso, in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 9, con un minimo di € 31,00.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte, sulla base dell'effettivo orario medio settimanale prestato nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia. In particolare verranno così proporzionalmente ridotti gli importi minimi delle indennità, quali sopra indicati.

La predetta indennità sarà corrisposta al lavoratore dal datore di lavoro. I datori di lavoro in regola con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 del CCNL secondo le modalità di cui all'art. 11 del presente Regolamento otterranno il rimborso di tale somma previa richiesta in conformità a quanto stabilito dal successivo art. 16 (punto 1).

2. Oneri contributivi previdenziali

In caso di malattia il Fondo Malattia rimborserà al datore di lavoro, sempre che lo stesso risulti in regola con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 CCNL secondo le modalità di cui al successivo art. 11 del presente Regolamento, una parte degli oneri contributivi previdenziali (senza indennità connesse) a carico del datore di lavoro e dallo stesso effettivamente versati in relazione all'indennità di malattia corrisposta al lavoratore a partire dalla data di inizio della malattia stessa ai sensi del precedente comma 1 del presente art. 8 e del successivo art. 9 del presente Regolamento;

- tale rimborso sarà:
 - pari al 35% degli oneri stessi - in caso di malattia continuativa compresa tra gli 80 e i 120 giorni,
 - pari al 45% degli oneri stessi - in caso di malattia continuativa superiore i 120 giorni.

Tali oneri contributivi previdenziali saranno rimborsati solo se l'indennità di malattia alla quale sono relativi sarà considerata rimborsabile.

3. Indennità di rilascio alloggio

1. In caso di morte del lavoratore che usufruisca dell'alloggio di servizio, il Fondo rimborserà al datore di lavoro del lavoratore deceduto, sempre che risulti in regola, sino al decesso del lavoratore stesso, con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 del CCNL secondo le modalità di cui all'art. 11 del presente Regolamento, l'indennità di rilascio alloggio prevista dall'art. 128 del CCNL che sia stata effettivamente corrisposta in conformità a quanto stabilito da quest'ultimo articolo, con un massimo quindi di € 1.600,00.

Tale rimborso non competerà qualora non sia stato rispettato il termine del rilascio dell'alloggio previsto nel medesimo art. 128 CCNL, indipendentemente dalla causa che abbia determinato tale evenienza.

Art. 9 (Determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera ai fini del calcolo dell'indennità di malattia (come da CCNL))

1. La retribuzione media globale lorda giornaliera sulla quale viene calcolata l'indennità giornaliera di malattia è costituita da:

- a) per i lavoratori con profili professionali di cui alla lettera A), dell'art. 18:
 - il salario mensile di cui all'art. 101;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 111;
 - l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo;
- b) per i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18:
 - lo stipendio mensile di cui all'art. 109;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 113;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo;
- c) per i lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18:
 - il salario mensile di cui all'art. 110;
 - gli scatti di anzianità di cui all'art. 114;
 - le eventuali indennità a carattere continuativo.

2. Per la determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera non si tiene conto dei ratei di mensilità aggiuntive.

3. La retribuzione media globale lorda giornaliera, come definita ai precedenti commi 1 e 2, é determinata come segue:

- si considera la retribuzione lorda, composta dagli elementi di cui sopra, percepita dal lavoratore nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia;
- si divide l'importo di cui sopra per 6 e successivamente per 26 e ciò anche in caso di tempo parziale verticale.

Art. 10 (Durata delle prestazioni)

1. L'indennità giornaliera di malattia viene corrisposta dal Fondo malattia per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso.

2. Il limite di 180 giorni di corresponsione dell'indennità giornaliera, non potrà comunque essere superato, nell'arco di un anno civile, inteso come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, anche in caso di concorso di più eventi morbosi.

Art. 11 (Prima iscrizione e regolarità contributiva)

1. I Proprietari di Fabbricati o i Condominii hanno diritto al rimborso delle indennità anticipate, a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di 1° iscrizione.

2. Il Fondo non rimborsa le indennità e le prestazioni di cui al precedente art. 8, maturate nei primi 3 mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.

Art. 12 (Esclusione dal rimborso dell'indennità di malattia)

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 92 CCNL, il Fondo malattia non eroga l'indennità giornaliera, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:

- a) applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni);
- b) infortuni e intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;
- c) uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
- d) pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso a ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sport aerei in genere;
- e) partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
- f) guida ed uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove) salvo che si tratti di regolarità pura;
- g) guerra e insurrezione;
- h) tumulti popolari cui il portiere abbia preso parte attiva;
- i) dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal portiere.

Nota: L'inclusione delle malattie mentali fra quelle indennizzabili ha effetto per gli eventi occorsi successivamente all'1.1.2013.

Art. 13 (Comunicazioni al Fondo)

1. Le modalità pratiche, a carico dei datori di lavoro e dei loro dipendenti, per le comunicazioni al Fondo malattia vengono deliberate dal Fondo unitamente alla relativa modulistica da impiegare.

2. Il contenuto di tali deliberazioni viene comunicato mediante pubblicazione sul NOTIZIARIO DELLA CASSA PORTIERI.

Art. 14 (Comunicazione dati)

1. I dati del dipendente iscritto al Fondo e le relative variazioni (es. cessazione del rapporto) devono essere tempestivamente comunicati dal datore di lavoro mediante l'invio dell'apposito stampato (mod.MRD/13) allegato al presente Regolamento, debitamente compilato in ogni sua parte.

Art. 15 (Comunicazione della dichiarazione di consenso ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003)

1. Il datore di lavoro deve trasmettere al Fondo la dichiarazione di consenso ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 (privacy) e la relativa informativa (modd. LP/A e LP/B), allegati al presente Regolamento, debitamente firmate dal dipendente. Tali documenti devono essere inviati una sola volta per ogni dipendente. Essi sono indispensabili perché il Fondo possa provvedere alle prestazioni di rimborso.

Art. 16 (Richiesta di rimborso)

1. Indennità di malattia

La richiesta di rimborso viene inviata dal datore di lavoro al Fondo al termine della malattia e comunque entro 2 mesi da tale evento.

Nel caso in cui la malattia si protragga per più mesi la richiesta di rimborso deve essere effettuata entro e non oltre il secondo mese successivo a quello per il quale si richiede il rimborso.

Per la richiesta di rimborso si deve utilizzare l'apposito stampato (mod. MRR81/13), allegato al presente Regolamento, debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto, allegando allo stesso la seguente documentazione:

- a) copia del cedolino paga firmato per ricevuta dal dipendente dal quale risulta l'avvenuto pagamento al dipendente stesso dell'indennità di cui si chiede il rimborso;
- b) copia attestazione INPS della denuncia contributiva mensile "Dm10 virtuale" relativa sia ai mesi nei quali ricade la malattia e/o per i quali si richiede il rimborso, sia ai cinque mesi precedenti l'inizio della malattia stessa;

- c) copia quietanza di versamento dei mod. F24 relativi al pagamento dei contributi di cui al precedente punto b);
 - d) copia dei cedolini paga relativi ai sei mesi precedenti quello di inizio della malattia (che possono non essere inviati in caso di richiesta di indennità che non superi il minimo stabilito nel CCNL);
 - e) i seguenti documenti originali, qualora essi non siano stati inviati al Fondo direttamente dal lavoratore e sempre che essi non siano già stati inviati precedentemente:
 - 1) certificato medico con diagnosi;
 - 2) certificato di ricovero, certificato di dimissione con diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero;
 - 3) verbale del pronto soccorso, nei casi di infortunio;
 - 4) sempre nei casi di infortunio, idonea documentazione dalla quale risultino le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio verbale dell'incidente).
- Il Fondo ha il diritto di richiedere la cartella clinica relativa al ricovero.

2. Oneri contributivi previdenziali

La richiesta di rimborso di parte degli oneri contributivi previdenziali deve essere inoltrata dal datore di lavoro al Fondo al termine della malattia e comunque entro due mesi da tale evento.

Per la richiesta di rimborso deve utilizzarsi l'apposito stampato (MRR82/13) allegato al presente Regolamento debitamente compilato e sottoscritto, allegando allo stesso la seguente documentazione:

- a) copia attestazione INPS della denuncia contributiva mensile "Dm10 virtuale" riferiti al periodo di malattia;
- b) copia quietanza di versamento dei mod. F24 relativi al pagamento dei contributi di cui al precedente punto.

Il diritto al rimborso decade qualora la richiesta, completa della documentazione prescritta, non pervenga al Fondo entro un anno dal termine della malattia.

3. Indennità di rilascio alloggio

La richiesta di rimborso dell'indennità rilascio alloggio di cui all'art. 8 punto 3 del presente Regolamento deve essere inoltrata dal datore di lavoro al Fondo al quale deve pervenire entro 3 mesi dalla data dell'effettivo rilascio dei locali.

La richiesta di rimborso dell'indennità di rilascio alloggio viene effettuata inoltrando l'apposito stampato (mod.MRR83/13) allegato al presente Regolamento, debitamente compilato e sottoscritto, con allegata la seguente documentazione:

- a) certificato di morte del dipendente;

- b) stato di famiglia del dipendente;
- c) copia attestazione INPS della denuncia contributiva mensile “Dm10 virtuale” relativa ai 6 mesi precedenti il mese in cui è avvenuto il decesso;
- d) copia quietanza di versamento dei mod. F24 relativi al pagamento dei contributi di cui al precedente punto c);
- e) fotocopia del documento comprovante l’avvenuto pagamento agli aventi diritto dell’indennità di rilascio alloggio, conforme al modulo allegato contenente anche l’autorizzazione ai sensi della legge sulla privacy;
- f) dichiarazione del datore di lavoro, sotto la propria personale responsabilità, di aver corrisposto l’indennità in questione alle persone conviventi nell’alloggio rilasciato da almeno sei mesi precedenti il decesso con piena manleva della Cassa Portieri al riguardo.

Si considera decaduto il diritto al rimborso qualora la richiesta, completa della documentazione come sopra prescritta, non pervenga al Fondo entro il termine di tre mesi dalla data dell’effettivo rilascio dell’alloggio.

Art. 17 (Comunicazione della malattia)

1. Le comunicazioni di malattia o di ricovero ospedaliero devono essere effettuate dal dipendente al datore di lavoro con le modalità e nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva.

2. Il datore di lavoro, entro tre giorni da quando ha ricevuto da parte del dipendente la notizia della malattia o del ricovero ospedaliero, deve darne comunicazione al Fondo trasmettendo il certificato medico dal quale risulti la prognosi oppure il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica dal medico oppure, in caso di ricovero ospedaliero, trasmettendo il certificato di ricovero.

3. Tale comunicazione può essere effettuata per raccomandata o per fax o per e-mail. In tali ultimi casi viene trasmessa la copia del certificato medico o del certificato di ricovero. L’originale di tale documento (salvo il caso di certificato medico telematico) verrà inviato successivamente insieme alla richiesta di rimborso.

4. Le eventuali continuazioni del periodo di malattia vengono comunicate da parte del datore di lavoro con le stesse modalità di cui sopra.

5. Perché il Fondo possa provvedere al rimborso al datore di lavoro della indennità di malattia da questi anticipata al dipendente, è necessario che i documenti sanitari (certificato medico completo di diagnosi ed eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di continuazione di malattia; certificato di ricovero e certificato di dimissione completi di diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero; cartella clinica, nel caso in cui venga esplicitamente richiesta dal Fon-

do; verbale del pronto soccorso in caso di infortunio non sul lavoro) pervengano tempestivamente in originale al Fondo stesso.

6. Il dipendente ha il dovere di inviare, direttamente, o, a sua scelta, tramite il datore di lavoro (al quale in questo caso dovrà consegnare dichiarazione liberatoria ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003), entro 3 giorni dall'inizio della malattia, o, rispettivamente, dalla sua prosecuzione, o dal ricovero ospedaliero, o dalla successiva dimissione, l'originale (salvo il caso di certificato medico telematico) del rispettivo documento sanitario quale sopra indicato. Parimenti il dipendente, qualora il Fondo ne abbia fatto richiesta, è tenuto ad inviare il più tempestivamente possibile e con le medesime modalità di cui sopra, la cartella clinica. In caso di infortunio non sul lavoro, il lavoratore dovrà altresì trasmettere in originale, sempre con la massima tempestività possibile e con le stesse modalità di cui sopra, l'idonea documentazione dalla quale risulti la dinamica e le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio dichiarazione di responsabilità con descrizione dell'incidente).

7. Nel caso in cui la trasmissione dei documenti di cui sopra avvenga direttamente da parte del dipendente al Fondo, quest'ultimo, qualora si tratti di malattia per la quale il CCNL esclude l'indennità a favore del lavoratore, lo comunica tempestivamente al datore di lavoro e al dipendente stesso.

8. Nei casi nei quali il dipendente non invii al Fondo alcuna documentazione o invii documentazioni incomplete, il Fondo provvede al sollecito, dandone contestuale comunicazione al datore di lavoro; sarà cura del Fondo avvisare il datore di lavoro dell'avvenuto successivo completamento della documentazione.

9. Il datore di lavoro, nel caso in cui decada dal diritto al rimborso di cui al successivo art.19 a causa della mancata trasmissione dei documenti di cui sopra da parte del dipendente o a causa dell'incompletezza della documentazione da questi trasmessa, potrà rivalersi nei confronti del dipendente stesso.

Art. 18 (Corresponsione della prestazione)

1. Di norma il Fondo procede ai rimborsi dovuti entro il mese successivo a quello in cui è pervenuta la richiesta di rimborso completa della documentazione come sopra indicata ovvero entro il mese successivo a quello in cui la documentazione stessa è stata completata.

2. L'erogazione delle prestazioni avverrà esclusivamente tramite accredito (bonifico) su c/c bancario o postale intestato al datore di lavoro (condominio o proprietà).

3. Nel caso in cui venga richiesta la cartella clinica, di norma il Fondo procede al rimborso dovuto entro il mese successivo a quello nel quale tale cartella clinica sia pervenuta.

Art. 19 (Decadenza dal diritto al rimborso dell'indennità di malattia)

1. Tardiva comunicazione

Il diritto al rimborso decade nel caso in cui la malattia non venga comunicata entro 2 mesi dall'inizio della malattia stessa.

2. Tardiva richiesta di rimborso o tardivo completamento della documentazione

Il diritto al rimborso decade nel caso in cui, entro l'anno dal termine della malattia, non sia stato inoltrato lo stampato di richiesta del rimborso (attualmente: mod. MRR81/13) oppure nel caso in cui lo stesso sia stato trasmesso ma risulta compilato in modo incompleto, nonché infine nel caso in cui, entro l'anno dal termine della malattia, il Fondo non sia venuto in possesso dello stampato di richiesta dei dati (mod. MRD/13), debitamente compilato in ogni sua parte (art. 14) e/o del consenso (art. 15).

Il diritto al rimborso decade comunque nel caso in cui la documentazione, come sopra indicata, non pervenga al Fondo entro un anno dal termine della malattia.

Nel caso in cui il Fondo richieda la cartella clinica relativa al ricovero ospedaliero del dipendente, il diritto al rimborso decade qualora tale cartella non pervenga al Fondo entro 1 anno dalla richiesta, se tale richiesta viene effettuata successivamente al termine della malattia, o entro 1 anno dal termine della malattia, se la richiesta viene effettuata prima del termine della stessa.

Art. 20 (Controlli sull'assenza per malattia)

1. I controlli sulle malattie e sulle assenze vanno effettuati con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Il dipendente è tenuto a sottoporsi agli eventuali accertamenti e controlli medici disposti dal Fondo direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e con il Fondo malattia, secondo le leggi e le norme vigenti.

Art. 21 (Decadenza delle prestazioni)

1. Il dipendente, che non giustifichi la malattia nei termini e con le modalità previste, o che, salvo giustificato motivo, non sia reperito nelle fasce orarie al domicilio dichiarato, o che non sia ritenuto ammalato al controllo da parte dei medici di enti o di istituti pubblici a ciò incaricati, decade dal diritto alla prestazione.

2. Analogamente, decade dal diritto alla prestazione il dipendente che non fornisca la documentazione, o che non si sottoponga agli eventuali accertamenti e controlli medici richiesti come sopra dal Fondo malattia direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e.

3. Sono in ogni caso fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva e le prerogative dell'Autorità giudiziaria penale.

Art. 22 (Esercizio finanziario)

1. L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

2. Il bilancio annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

Art. 23 (Contabilità del Fondo malattia)

1. La contabilità della sezione può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una convenzione appositamente sottoscritta dagli organi della Cassa.

Art. 24 (Costi di amministrazione)

1. Le spese di funzionamento e di amministrazione del Fondo malattia, nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi versati ai sensi del precedente art. 5, prima che essi vadano trasferiti ai gestori finanziari delle risorse.

Art. 25 (Gestione finanziaria delle risorse)

1. Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo malattia vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.

Art. 26 (Convenzioni)

1. Il comitato esecutivo decide la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio individuando la/e compagnia/e di assicurazione e definendo le condizioni di convenzione.

Art. 27 (Clausola compromissoria)

1. Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente Regolamento, soprattutto sulle contribuzioni e sulle prestazioni individuali, sono deferite alla decisione di un collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro; e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di Presidente del collegio.

2. Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata – a richiesta di una qualunque delle parti – dal Pre-

sidente del tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla nomina dell'arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta ad essa, della nomina dell'arbitro dell'altra parte.

3. Gli arbitri designati decidono – anche a maggioranza come mandatari comuni delle parti amichevoli compositive, senza alcuna formalità di procedura, entro 90 giorni dall'ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.

4. Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti. Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuale.

Art. 28 (Sostituto del portiere)

1. Limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto, e compatibilmente con il rapporto di lavoro a termine instaurato, le disposizioni contenute nel presente Regolamento si applicano anche nei confronti del sostituto del portiere.

Art. 29 (Modifiche al Regolamento)

1. Le disposizioni contenute nel presente Regolamento, potranno essere riesaminate per volontà consensuale delle Organizzazioni stipulanti che lo richiederanno con preavviso di sei mesi ovvero nel corso della contrattazione di rinnovo del contratto collettivo, e comunque nel caso in cui, per effetto di leggi o provvedimenti, si determinino situazioni nuove che incidano sull'attuale assetto normativo della indennità economica di malattia, a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati, in modo da conformarsi a tali leggi e provvedimenti.

Art. 30 (Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento sostituisce integralmente i precedenti ed entra in vigore il 1° gennaio 2013.

Fac-simile modulistica:

All. A) Modulo trasmissione documentazione sanitaria (art.17.5)	Mod. MTDS/13
All. B) Modulo richiesta rimborso indennità di malattia (art. 8.1)	Mod. MRR81/13
All. C) Modulo richiesta rimborso degli oneri previdenziali (art.8.2)	Mod. MRR82/13
All. D) Modulo richiesta rimborso dell'indennità di rilascio alloggio (art.8.3)	Mod. MRR83/13
All. E) Modulo richiesta dati (art.14)	Mod. MRD/13
All. F) Informativa e dichiarazione di consenso ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 (art.15)	Mod. LP/A-B

MTDS/13
(Modulo Trasmissione Documentazione Sanitaria)

Allegato A)

FAC - SIMILE

Spett.le
CONDOMINIO / PROPRIETÀ
.....
.....
(completare con nominativo ed indirizzo)

Oggetto: **dichiarazione ai sensi dell'Art.17, comma 5,
del Regolamento del Fondo Malattia Portieri**

Il sottoscritto
da voi dipendente, inquadrato nella categoria nato ail.....
domiciliato invia.....
vi consegna n° documenti sanitari (indicare il numero dei documenti
trasmessi) di cui all'Art.16 del Regolamento del Fondo Malattia Portieri:

- certificato medico originale con diagnosi;
 - certificato di dimissione ospedaliera con diagnosi;
 - cartella clinica;
 - referto del Pronto Soccorso;
 - idonea documentazione da dove risultino le modalità dell'infortunio:
 - verbale incidente;
 - denuncia assicurativa;
- (cancellare quello che non interessa e aggiungere quello che interessa)

e vi chiede di trasmettere tale documentazione alla Cassa Portieri, in conformità a quanto previsto dall'art.17, comma 5, del Regolamento del Fondo Malattia Portieri, al fine di ottenere il rimborso delle indennità di malattia corrisposte ai sensi dell'art. 92 del CCNL.

Il sottoscritto con la presente esprime, altresì, il consenso ai sensi del D. Lgs. n.196/03 (tutela della Privacy) al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, consapevole che trattasi di "dati sensibili" ex D. Lgs. citato in quanto dati "idonei a rivelare lo stato di salute".

Cordiali saluti.

Firma

.....

Allegato F)

Modulo Lp/A -B

INFORMATIVA

Ai sensi dell'art.13 del D. Lgs. n. 196/03 che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, desideriamo informarLa su quanto segue:

1. Il trattamento dei Suoi dati personali sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la Sua riservatezza e i Suoi diritti.
2. Per i trattamenti di dati sensibili idonei come nel Suo caso, a rilevare lo stato di salute, è necessario il consenso scritto dell'interessato e l'autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali (art. 26 del D. Lgs. n. 196/03).
3. Il trattamento che intendiamo effettuare è finalizzato a gestire ed evadere le richieste di rimborso dell'indennità di malattia conseguente a prestazione sanitaria, nonché a gestire le richieste di prestazioni di Assistenza Integrativa che Ella ci farà pervenire. Esso sarà effettuato dalla Cassa Portieri e dalle Assicurazioni con essa convenzionate, anche tramite sistema informatico.
4. Il titolare del trattamento è il Presidente della Cassa Portieri, attualmente nella persona del Sig. Mario Piovesan, domiciliato per la carica presso la Sede della Cassa, in Roma C.so Trieste 10. Ella potrà rivolgersi al titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti così come previsti dall'art. 7 del D. Lgs. n. 196/03, che per Sua comodità riproduciamo integralmente:

Art.7 – Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui ai numeri a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
 - a) per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
 - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano, previsto a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

DICHIARAZIONE DI CONSENSO

Con riferimento alle informazioni da Voi fornitemi e sopra contenute in questo stesso foglio, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 196/03, il sottoscritto _____ nato a _____, il _____
domiciliato in _____ Via _____

esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali, dichiarando di avere avuto, in particolare, conoscenza che i dati medesimi rientrano nel novero dei dati "sensibili" di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) del decreto legislativo citato, trattandosi di dati "idonei a rivelare (...) lo stato di salute".

Esprime altresì consenso alla comunicazione dei dati in questione sia alla Cassa Portieri, associazione con Sede in Roma, in C.so Trieste 10, sia alle compagnie di assicurazione con questa convenzionate, nei limiti derivanti dalle finalità per le quali detta comunicazione viene da Voi effettuata.

Data.....

Firma.....

**REGOLAMENTO ATTUATIVO
DELLE PRESTAZIONI DI ASSISTENZA INTEGRATIVA**

Art. 1 (Le prestazioni di Assistenza Integrativa)

La Cassa Portieri eroga:

- A. un **contributo una tantum pari a €1.000,00** lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti per ogni figlio nato (ASSEGNO PER NASCITA);
- B. un **contributo una tantum pari a €258,23** lordi in favore degli eredi diretti conviventi con i dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, deceduti in costanza di rapporto di lavoro (CONTRIBUTO PER SPESE FUNERARIE);
- C. un **contributo annuo pari a €1.291,14** lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, per il coniuge e/o parenti di primo grado a proprio carico e con una invalidità riconosciuta non inferiore al 60%. Per le domande inoltrate successivamente al 30 aprile 2008 tale percentuale è elevata al 70% (CONTRIBUTO PER FAMILIARI PORTATORI DI INVALIDITÀ);
- D. un **contributo annuo pari a €2.000,00** lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, per ogni figlio a carico portatore di una invalidità riconosciuta non inferiore al 60%. Per le domande inoltrate successivamente al 30 aprile 2008 tale percentuale è elevata al 70% (CONTRIBUTO PER FIGLI PORTATORI DI INVALIDITÀ);
- E. un **rimborso nella misura massima di €400,00** in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati con età superiore ai 40 anni, iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, quale quota rimborso spese sostenute per l'effettuazione di accertamenti sanitari del proprio stato di salute. Tale rimborso viene concesso, una tantum, per accertamenti avvenuti nel biennio 2008/2009 e in ciascuno dei bienni successivi.

Del predetto rimborso biennale di €400,00 di cui al comma precedente, €100,00 possono essere rimborsati per l'acquisto di occhiali da vista o lenti da vista a seguito di specifica prescrizione medica rilasciata nell'anno di acquisto. Quest'ultimo rimborso potrà aver luogo una sola volta per ogni quadriennio (CONTRIBUTO PER SPESE MEDICHE).

Art. 2 (Ambito di applicazione)

Hanno diritto alla prestazione di cui al precedente articolo 1, i dipendenti da proprietari di fabbricati con rapporto di cui ai profili professionali A), C) e D) della classificazione dell'art. 18 del CCNL in regola con i versamenti del contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 6 del CCNL.

Si intendono in regola con i versamenti, i dipendenti per i quali il contributo sopra richiamato sia versato in modo regolare e continuativo sin dal momento della prima iscrizione al Fondo Malattia Portieri.

Art. 3 (Modalità di domanda e documentazione da allegare)

L'erogazione del contributo avviene direttamente a favore dell'avente diritto (prestazione diretta) dietro presentazione di apposita domanda da indirizzare a: CASSA PORTIERI - C.so Trieste 10 - 00198 ROMA - utilizzando l'apposito modulo MAI/13 ed allegando la seguente prescritta documentazione.

Ai fini della domanda di contributo di cui al punto A) dell'art.1 (ASSEGNO PER NASCITA):

- a) certificato di nascita del nuovo nato;
- b) stato di famiglia;
- c) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal proprio datore di lavoro.

Ai fini della domanda di contributo di cui al punto B) dell'art. 1 (CONTRIBUTO PER SPESE FUNERARIE):

- a) certificato di morte;
- b) stato di famiglia;
- c) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal proprio datore di lavoro.

La domanda di contributo per spese funerarie deve necessariamente essere presentata dal coniuge convivente e solo in mancanza di esso, da uno qualsiasi degli altri eredi diretti conviventi.

Ai fini della domanda di cui ai punti C) e D) dell'art. 1 (CONTRIBUTO PER FIGLI E FAMILIARI PORTATORI DI INVALIDITÀ):

- a) certificazione della competente ASL attestante i requisiti minimi di invalidità civile richiesti;
- b) stato di famiglia;
- c) fotocopia ultima certificazione fiscale rilasciata dal proprio datore di lavoro (modello CUD) od altra idonea documentazione fiscale da dove risulti il carico fiscale del soggetto richiedente il contributo;
- d) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal datore di lavoro.

Qualora il soggetto invalido raggiunga la maggiore età si deve procedere alla richiesta di rinnovo della documentazione medica attestante i requisiti di invalidità che dovrà essere pertanto prodotta con l'indicazione della percentuale di invalidità.

In tutti gli altri casi, qualora la documentazione medica attestante i requisiti di invalidità sia stata rilasciata da più di 5 anni, si deve procedere alla richiesta di rinnovo della certificazione stessa.

Ai fini della domanda di cui all'art. 1 punto E) (CONTRIBUTO PER SPESE MEDICHE):

- a) fattura in originale, od equivalente documentazione fiscale valida, sempre in originale, da dove risulti la natura dell'accertamento sanitario effettuato nonché la spesa sostenuta;
- b) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal datore di lavoro.

La domanda di rimborso per spese mediche può essere inoltrata sia singolarmente per ciascuna spesa medica rimborsabile sostenuta (domanda singola) sia complessivamente con riferimento a più spese (domanda cumulativa). In tutti i casi la somma dei contributi erogati nel biennio di riferimento non può mai eccedere nel complesso la misura massima stabilita in €400,00.

Per la dichiarazione della regolarità contributiva del datore di lavoro si allega il modulo MRC6/13.

L'erogazione del contributo avviene tramite accredito (bonifico) su c/c bancario o postale intestato all'avente diritto.

Art. 4 (Spese mediche ammesse al rimborso di cui al punto E) dell'art. 1)

Possono essere oggetto di contributo esclusivamente le spese mediche sostenute di tipo specialistico (visite specialistiche) nonché le spese sostenute per l'effettuazione di una o più analisi specifiche consistenti in via esemplificativa e non tassativa in una delle seguenti: analisi delle urine, sangue, eco doppler, spirometria, ECG sotto sforzo, ecotomografia, esami radiologici e quanto altro in argomento.

Non rientrano tra le spese mediche rimborsabili quelle inerenti a cure estetiche. Non costituisce altresì spesa medica rimborsabile, con la sola eccezione prevista dall'art. 1 lett. E), 2° comma (occhiali), l'acquisto di materiale sanitario (prodotti farmaceutici, protesi e similari). Per quanto riguarda occhiali da vista o lenti da vista si conferma invece quanto stabilito al precedente art. 1 punto E), 2° comma.

Art. 5 (Termini di presentazione)

La domanda per l'ottenimento delle prestazioni di Assistenza Integrativa di cui all'art.1 deve necessariamente essere inoltrata:

- nelle ipotesi previste alla lettere A) (assegno per nascita) e B) (contributo per spese funerarie) entro 3 mesi dal verificarsi dell'evento;
- nelle ipotesi previste alle lettere C) ed D) (contributo per figli e familiari portatori di invalidità) entro 3 mesi dalla fine dell'annualità per la quale si richiede il contributo;
- nelle ipotesi previste alla lettera E) (contributo spese mediche) entro 6 mesi dalla effettuazione della spesa.

Qualora venga richiesto dalla Cassa il rinnovo della certificazione medica, la stessa deve pervenire entro i 3 mesi successivi la data della richiesta.

Art. 6 (Lavoro a tempo parziale)

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (artt. 54, 64 e 73 CCNL) o di lavoro ripartito (art. 39 CCNL) gli importi dei contributi spettano in misura intera.

Un medesimo fatto o accadimento può essere oggetto di contributo una sola volta anche in presenza di più rapporti di lavoro a tempo parziale intrattenuti dal medesimo dipendente presso diversi datori di lavoro.

Art. 7 (Entrata in vigore)

Il presente Regolamento di Assistenza Integrativa entra in vigore il 1° gennaio 2013 e sostituisce integralmente i precedenti.

Fac-simile moduli:

All. A) Modulo di domanda per il riconoscimento delle prestazioni di Assistenza Integrativa

MOD. MAI/13

All. B) Modulo dichiarazione di regolarità contributiva

MOD. MRC6/13

**ACCORDO NAZIONALE PER L'ATTIVAZIONE
DEGLI STRUMENTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE
AI DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI**

Il giorno 21 settembre 1990 a Roma presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Direttore Generale dr. Giuseppe Cacopardi, del dr. Luigi Ielo e della dr.ssa Concetta Valenti

tra

la Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia rappresentata dal Presidente ing. Attilio Viziano, dal Vice Presidente dr. Giorgio Arbarello e dal Segretario Generale dr. Massimo Tortora;

da una parte

la Federazione Italiana Commercio e Servizi (Filcams), rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale aggiunto Roberto di Gioacchino, dai Segretari Nazionali Luigi Piacenti, Piero Marconi, Sandra Ferretti, Giuseppe Mancini, Ivano Corraini, Giuseppe D'Aloia, Renata Bagatin;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat), rappresentata dal Segretario Generale Mario Cesino, dai Segretari Generali aggiunti Antonio Michelagnoli, Maria Pantile, dai Segretari Nazionali Gianni Baratta, Domenica Elicio, Mario Marchetti, Salvatore Zappadu;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Nazionale vicario Antonio Zilli e dai Segretari Nazionali Giulio Lattanzi, Michele Malerba, Virginio Scarpellini e Parmenio Stroppa;

dall'altra parte

premesso

che l'evoluzione del settore e le nuove esigenze che si pongono per dare risposta ai problemi dei lavoratori sul piano dell'assistenza contrattuale e dei con-

seguenti diversi e più avanzati servizi agli stessi, impongono la necessità di disporre di più adeguate risposte economiche, e con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. 30 giugno 1988 per i dipendenti da proprietari di fabbricati;

si conviene quanto segue

Art. 1

Le parti, al fine di realizzare il concreto ampliamento delle finalità e dei compiti dell'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori dipendenti convengono di attivare ai sensi del succitato C.C.N.L. apposito strumento contrattuale.

Il funzionamento di tale strumento è assicurato da un contributo di assistenza contrattuale pari all'1,30% della retribuzione globale corrisposta ai lavoratori.

L'importo di detto contributo, in quanto costo contrattuale, è a totale carico dei datori di lavoro che provvederanno alla relativa trattenuta.

Art. 2

Per la riscossione del contributo di cui al precedente art. 1, le parti, a norma della legge 4 giugno 1973, n. 311, si rivolgeranno all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per la stipula di apposita convenzione.

Art. 3

Con specifico protocollo le parti provvederanno a regolamentare le modalità di erogazione di servizi e di assistenza contrattuale ai lavoratori interessati.

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
TRA
CONFEDILIZIA E FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS**

In Roma, addì 15 marzo 1995

tra

la Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (CONFEDILIZIA) rappresentata dal Presidente Avv. Corrado Sforza Fogliani, dal Dott. Massimo Tortora, dal Geom. Adolfo Gardenghi, dal Dott. Renzo Gardella, dal Dott. Dario Lupi e dal Cav. Tiziano Casprini;

e

- FILCAMS-CGIL, nella persona di Lionello Giannini;
- FISASCAT-CISL, nella persona di Mario Marchetti;
- UILTUCS-UIL, nella persona di Parmenio Stroppa.

Premessa

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Protocollo che soddisfa l'esigenza di dare un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.

In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

Art. 2 (Ambito ed iniziativa per la costituzione)

Negli enti e nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie a livello territoriale, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonchè del presente accordo e del C.C.N.L.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle Organizzazioni sindacali suddette, purchè formalmente costituite in sindacato con un proprio Statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

- a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 (Designazione liste)

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna Organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una Confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della Federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 4 (Composizione delle R.S.U.)

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

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 (Attribuzione dei seggi)

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

conseguiti dalle liste concorrenti.

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

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel Collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al 1° comma.

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

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

Art. 6 (Composizione delle liste)

Le Federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche del settore, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei Collegi elettorali.

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

Nella definizione dei Collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni sindacali terranno conto delle categorie degli addetti al settore per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7 (Numero dei componenti le R.S.U.)

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà determinato, in fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, ed a titolo sperimentale, nel seguente modo:

- a) 3 rappresentanti a fronte di: min. 16 max 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti a fronte di: min. 51 max 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti a fronte di: min. 91 max 120 dipendenti;

- d) 8 rappresentanti a fronte di: min. 121 max 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti a fronte di: min. 201 max 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti a fronte di: min. 301 max 600 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui sopra.

Art. 8 (Permessi retribuiti per le R.S.U.)

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);
salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, territoriali o aziendali, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Art. 9 (Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio)

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già spettanti a questi ultimi per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, della legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni sindacali dai contratti collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singolo territorio.

FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle aziende e negli enti che a livello territoriale abbiano più di 15 dipendenti, nei quali è costituita la R.S.U., il monte ore per le assemblee dei lavorato-

ri viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la R.S.U.

Art. 10 (Compiti e funzioni)

FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel C.C.N.L. nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive, sui diversi contenuti della contrattazione, fra i vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.

Art. 11 (Durata e sostituzione nell'incarico)

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

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

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

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

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

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbli-

go di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 12 (Revoca delle R.S.U.)

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

Art. 13 (Clausola di salvaguardia)

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, con la partecipazione alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano ad ogni effetto a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 1 (Validità delle elezioni - Quorum)

Le Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs firmatarie del presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

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

Art. 2 (Elettorato attivo e passivo)

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza alla data delle elezioni.

Possono essere candidati tutti i lavoratori non in prova, esclusi coloro che hanno presentato una lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 (Presentazione delle liste)

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

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

Art. 4 (Comitato elettorale)

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nei singoli territori viene costituito un Comitato elettorale aziendale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

Art. 5 (Compiti del Comitato elettorale)

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere le liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare le validità delle liste presentate;
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni Sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 (Scrutatori)

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

Art. 7 (Segretezza del voto)

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Art. 8 (Schede elettorali)

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

Art. 9 (Preferenze)

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 (Modalità della votazione)

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

Art. 11 (Composizione del seggio elettorale)

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, no-

minato dal Comitato elettorale.

Art. 12 (*Attrezzatura del seggio elettorale*)

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

Art. 13 (*Riconoscimento degli elettori*)

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

Art. 14 (*Compiti del Presidente*)

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al proprio nominativo.

Art. 15 (*Operazioni di scrutinio*)

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

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

Art. 16 (*Ricorsi al Comitato elettorale*)

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma. Il Comitato elettorale dà atto della mancanza di ricorsi nel verbale di cui all'art. 15, 1° comma.

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

Copia di tutti i verbali dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 40 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, nello stesso termine e sempre a cura del Comitato elettorale, alla Confedilizia territoriale, che a sua volta ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 (Comitato dei garanti)

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è costituito a livello nazionale.

Il Comitato sarà composto da tre rappresentanti nazionali delle OO.SS. e tre rappresentanti della Confedilizia.

Alle proprie riunioni il Comitato può ammettere i rappresentanti locali delle parti in causa per eventuali audizioni.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 30 giorni.

Art. 18 (Comunicazione della elezione dei componenti della R.S.U.)

L'avvenuta elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale, per il tramite della locale Organizzazione della Confedilizia, a cura delle OO.SS.

Art. 19 (Adempimenti della direzione aziendale)

Dietro richiesta che dovrà essere inviata almeno 15 giorni prima delle votazioni, la direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti nel singolo territorio e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 (L'intervento della legge)

A conclusione del presente accordo tra Filcams, Fisascat e Uiltucs e la Confedilizia, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi com-

petenti affinché eventuali interventi legislativi, pur finalizzati all'efficacia erga omnes, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 21 (*Disposizioni varie*)

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, espletteranno i loro incarichi durante l'orario di lavoro, utilizzando previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

Art. 22 (*Clausole per la provincia autonoma di Bolzano*)

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

Art. 23 (*Clausola finale*)

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

VERBALE DI ACCORDO
(relativo all'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)

Addì 17 aprile 1997 in Roma, tra:

– la CONFEDILIZIA, nelle persone di: dott. Renzo Gardella, Presidente della Delegazione, dott. Marco Bertoncini, ing. Lelio Casale, cav. Tiziano Casprini, geom. Adolfo Gardenghi, dott. Dario Lupi, sig. Stefano Rossi

e

– FILCAMS-CGIL, nelle persone dei sigg. Manlio Mazziotta e Artemigia Ioli
– FISASCAT-CISL, nella persona del sig. Mario Dalmasso
– UILTUCS-UIL, nelle persone dei Sigg. Parmenio Stroppa, Bruno Carli e Andrea Sansone

con riferimento alle previsioni normative contenute nel D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, in particolare, a quanto previsto all'art. 20 del D.Lgs. predetto,

si conviene quanto di seguito indicato:

1) Il soggetto “datore di lavoro” previsto al comma 1, lettera b), dell'art. 2, del D.Lgs. n. 626/94, nell'ambito del condominio e rispetto a tutti i lavoratori eventualmente occupati nel condominio stesso si identifica con l'amministratore di cui all'art. 1129 cod. civ., laddove esistente secondo la previsione contenuta nello stesso art. 1129.

Nei condomini in cui non sia presente l'amministratore, non essendone obbligatoria la nomina per essere i condomini non più di quattro (predetto art. 1129 cod. civ.), gli stessi provvederanno a conferire ad un apposito soggetto le responsabilità previste all'art. 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 626/94.

Nelle fattispecie non condominiali la figura di cui sopra coincide con la proprietà.

- 2) La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo cureranno la redazione di un volume informativo sulle materie elencate all'art. 21, comma 1, lettere a), b), c), del D.Lgs. n. 626/94, tenendo conto del programma di cui al successivo punto 3, lett. d), volume che sarà da loro pubblicato e distribuito dalla Confedilizia per il tramite delle Associazioni territoriali aderenti.

La pubblicazione sarà messa a disposizione di tutti i datori di lavoro, ed eventuali terzi interessati, dietro rimborso delle relative spese.

I datori di lavoro provvederanno alla distribuzione gratuita della pubblicazione ai lavoratori di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 626/94.

- 3) La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo, in quanto parti stipulanti il C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti dai proprietari di fabbricati, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 626/94, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi promossi dagli O.P.T. di cui al successivo punto 5, o, comunque, che rispondano alle seguenti caratteristiche:

- a) siano tenuti da soggetti qualificati - iscritti negli albi professionali di competenza o forniti del relativo titolo di studio, per le materie tecniche - anche nell'ambito di Enti, Istituti, Società, Associazioni con attività finalizzata alla fornitura di servizi di istruzione, di assistenza e consulenza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, o rivolta all'associazionismo di categoria;
- b) siano attivati in collaborazione con gli O.P.T., nell'intesa che le funzioni di collaborazione potranno comunque essere assolte anche dal corrispondente organismo nazionale (O.P.N.) di cui al punto 4;
- c) abbiano durata di otto ore e prevedano le seguenti materie, così come indicato all'art. 1 del D.M. 16.1.97, Ministri del Lavoro e della Sanità:
 - c1) illustrazione dei rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
 - c2) nozioni relative ai diritti ed ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
 - c3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo;
- d) siano svolti con un programma articolato sui seguenti argomenti, da trattare con i tempi a margine indicati:

	Durata h	Argomenti e programmi
d/1	1	Il D.Lgs. n. 626/94: – Disposizioni generali; – Informazione e formazione dei lavoratori; – sanzioni.
d/2	1	Il rischio elettrico: – rischio da contatto diretto e da contatto indiretto; – requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto; – rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione; – la L. n. 46/90
d/3	1	Il rischio di incendio: – triangolo del fuoco; – materiali esplosivi, altamente infiammabili, infiammabili ed incendiabili; – normativa antincendio riguardante gli edifici di civile abitazione; – fondamentali misure di prevenzione e protezione; – tipologie di estintori e modalità di pratico impiego.
d/4	1	I rischi connessi all'utilizzo di prodotti chimici: – caratteristiche dei prodotti detergenti più comunemente usati e rischi connessi al loro utilizzo; – etichettatura di sicurezza, struttura e simbologie; – fondamentali misure di prevenzione e protezione; – dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).
d/5	0,5	I rischi connessi alla movimentazione ed alla manipolazione dei carichi: – principi generali; – fondamentali misure di prevenzione e protezione; – dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).
d/6	0,5	Il rischio di caduta dall'alto: – casistica generale e specifica; – tetti e tettoie, lastrici solari, terrazzi, pianerottoli e scale: accessibilità e protezioni necessarie; – requisiti di sicurezza delle scale portatili; – fondamentali misure di prevenzione e protezione.
d/7	0,5	I rischi connessi con l'uso di attrezzature munite di videoterminali: campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche, ovvero, in alternativa, i rischi relativi alle specificità territoriali ed ambientali individuate dagli O.P.T. (punto 5-a).
d/8	1	Nozioni base di primo soccorso.
d/9	0,5	Elementi di comunicazione interpersonale.
d/10	1	Esercitazione: – individuazione dei rischi ed adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore.

L'esercitazione di cui all'ultimo punto della elencazione precedente dovrà articolarsi sulla base delle risultanze della valutazione del rischio contenute in apposito documento che gli amministratori condominiali o, negli edifici non condominiali, i proprietari, consegneranno ai propri dipendenti.

Tale documento conterrà la descrizione generale dell'immobile e le caratteristiche degli impianti, con indicazione dei fattori di rischio, e sarà redatto secondo un apposito modulo, che sarà tenuto a disposizione degli interessati presso le Associazioni territoriali aderenti alla Confedilizia.

Ove ricorrano rischi atipici, legati alla presenza di particolari impianti, strutture o pertinenze del fabbricato, la stessa esercitazione comprenderà anche una ricognizione dei particolari rischi individuati.

L'esercitazione pratica dovrà in ogni caso comprendere un accesso sul luogo di lavoro al fine di una ricognizione della realtà operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli o comunque ridurli.

Tale accesso sarà effettuato, congiuntamente con il lavoratore, dall'amministratore del condominio, ovvero, negli edifici non condominiali, dal proprietario, oppure da un tecnico designato dall'amministratore stesso o dall'assemblea condominiale o dal proprietario.

L'avvenuto accesso sarà documentato nell'attestato di frequenza di cui alla successiva lettera f), del quale costituirà parte integrante e necessaria.

Di eventuali aggiornamenti del programma sopra riportato, concordati fra le parti firmatarie, sarà data informativa agli O.P.T. nonché alle Associazioni territoriali aderenti alla Confedilizia.

e) La frequenza ai vari moduli del corso risulterà da appositi elenchi sottoscritti di volta in volta dai rispettivi docenti e dai singoli lavoratori.

f) Al termine della formazione, comprensiva dell'accesso di cui sopra verrà rilasciato un attestato di frequenza, sottoscritto dal o dai docenti, dai rappresentanti del soggetto organizzatore e dal lavoratore, che conterrà anche l'elenco degli argomenti trattati, la data del corso ed i nominativi dei docenti e del soggetto organizzatore.

L'attestato di frequenza sarà rilasciato in quattro copie, delle quali, a cura del soggetto organizzatore:

- una verrà consegnata al lavoratore, che dovrà conservarla ed esibirla in caso di frequenza di ulteriore successivo corso di formazione, determinata da cambiamento di attività, sia presso lo stesso che presso altro datore di lavoro anche esercitante altra attività, ovvero a seguito di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuovi impianti o nuove tecnologie;

- una verrà conservata agli atti del soggetto organizzatore stesso;
- una verrà consegnata al datore di lavoro del lavoratore frequentante, al fine della conservazione unitamente all'altra documentazione di lavoro;
- una, infine, verrà inviata all'Organismo paritetico territoriale, di cui all'art. 20, D.Lgs. n. 626/94, e al successivo punto 5).

g) La frequenza del corso di formazione avrà luogo:

- per i lavoratori occupati con rapporto di lavoro dipendente alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non abbiano già frequentato un corso con caratteristiche analoghe a quelle del presente accordo, entro quattro mesi dalla predetta data;

- per i lavoratori assunti successivamente, entro due mesi dall'assunzione, (se effettuata senza periodo di prova) o dal termine del periodo di prova seguito da conferma in servizio;

- per i lavoratori destinati alle funzioni di sostituto di cui all'art. 25 C.C.N.L.(*), ovvero da assumere con contratti a termine di breve durata, la frequenza del corso potrà aver luogo preventivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.

h) La formazione comprenderà tutti gli argomenti di cui alla lettera d) per i lavoratori occupati con rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/94 (1.1.97), nonché in caso di primo impiego assoluto o in caso di nuova assunzione che intervenga oltre dieci anni successivi alla frequenza di precedente corso di formazione.

In caso di assunzione non rientrante nei casi precedenti, ovvero di intervenuta introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà limitata ai punti d1) e d10) e all'accesso ricognitivo sul posto di lavoro.

In caso di successiva riassunzione, entro il decennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni, la formazione comprenderà esclusivamente l'accesso sul luogo di lavoro.

i) I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro o, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi.

l) I corsi non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori.

I corsi ed i relativi attestati di frequenza saranno pertanto gratuiti per i lavoratori partecipanti.

(*) Articolo così modificato in occasione della stipula del C.C.N.L. 21 aprile 2008

I corsi saranno tenuti, possibilmente, nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività, ovvero in località viciniori, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto, secondo le tariffe del mezzo pubblico più economico.

4) La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo istituiscono un Organismo paritetico nazionale (O.P.N.), con le seguenti funzioni e compiti:

a) promozione della costituzione degli Organismi paritetici territoriali di cui al successivo punto 5 e coordinamento delle loro attività;

b) proposizione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli O.P.T.; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari ed altre attività complementari;

c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli O.P.T., per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui all'art. 22, D.Lgs. n. 626/94;

d) definizione e proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli O.P.T.;

e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;

f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazioni e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti l'igiene e sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni;

g) monitoraggio sull'andamento delle controversie di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 626/94, fornendo orientamenti interpretativi ed attuativi in materia e ricevendo la documentazione indicata al punto 6-1);

h) indicazione agli O.P.T. di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione del presente accordo;

i) istanza di 2° grado per la composizione delle controversie di cui al successivo punto 5-d), nel rispetto di procedure analoghe a quelle indicate al punto 6).

L'O.P.N. è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza della Confedilizia, e da altrettanti in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.

L'O.P.N. sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle Parti costituenti l'O.P.N. stesso.

Nelle more della costituzione dell'Ente di cui al paragrafo successivo, le attività di segreteria necessarie per l'attuazione delle attività proprie dell'O.P.N. saranno assolte dalle strutture centrali della Confedilizia.

La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo si impegnano a costituire un Ente bilaterale con la funzione di realizzare concretamente le attività operative enunciate al presente punto 4), decise dall'O.P.N.

5) Saranno istituiti Organismi paritetici territoriali a base regionale (O.P.T.), con le funzioni di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 626/94, fatte salve le riserve formulate al precedente punto 4).

Articolazioni territoriali differenti saranno concordate con l'O.P.N.

Gli O.P.T. saranno formati da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza delle Associazioni territoriali della Confedilizia interessate, e da altrettanti in rappresentanza delle corrispondenti OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.

Gli O.P.T. avranno le seguenti funzioni ed i seguenti compiti:

a) individuare i fabbisogni informativi e formativi connessi con le specificità territoriali ed ambientali, definirne i contenuti, effettuare attività di orientamento e promozione delle relative iniziative nei confronti dei lavoratori;

b) ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza ai corsi cui abbiano partecipato i dipendenti da proprietari di fabbricati;

c) curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati ai sensi dell'art. 22, D.Lgs. n. 626/94;

d) comporre in prima istanza le controversie di cui all'art. 20, 1° comma, D.Lgs. n. 626/94, sulla base del presente accordo e nel rispetto delle procedure di cui al successivo punto 6).

L'O.P.T. sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle parti costituenti l'O.P.T. stesso.

I compiti di segreteria saranno svolti dalle strutture territoriali della Confedilizia.

6) Per la composizione delle controversie di cui al precedente punto 5 - d), gli O.P.T. opereranno con le seguenti procedure:

a) l'attivazione del procedimento avrà luogo a seguito della ricezione di un ricorso da parte di un datore di lavoro, o di un lavoratore, o di alcuno dei loro rappresentanti, sia congiunto che disgiunto;

b) la segreteria dell'O.P.T. provvederà a convocare i componenti l'Organismo stesso, la parte ricorrente e quella controinteressata, entro 7 giorni dalla ricezione del ricorso, mediante lettera raccomandata A.R.;

c) eventuali ricorsi disgiunti, relativi alla stessa fattispecie, verranno riuniti;

d) l'O.P.T. si riunirà entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso, e dovrà preliminarmente effettuare l'audizione delle parti interessate sui fatti che costituiscono oggetto di contenzioso; l'audizione potrà essere sia congiunta che disgiunta;

e) le riunioni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunione;

f) l'O.P.T. emetterà parere motivato entro 7 giorni dal termine della fase istruttoria, con deliberazione unanime dei propri componenti;

g) il parere di cui sopra sarà trasmesso alle parti interessate entro ulteriori 7 giorni, mediante lettera raccomandata A.R.;

h) nel caso in cui sia stato impossibile raggiungere una delibera unanime, l'O.P.T. provvederà a stilare un verbale dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni; tale documento sarà trasmesso alle parti interessate, in conformità con quanto previsto alla precedente lettera g);

i) ogni parere espresso congiuntamente ed all'unanimità sarà vincolante per l'O.P.T. in caso di successivi ricorsi relativi alle stesse fattispecie, proposti sia dalle stesse che da nuove e diverse parti;

l) copia dei ricorsi introduttivi, degli atti istruttori e del parere finale o del verbale di mancato accordo, con le relative motivazioni, sarà tempestivamente trasmesso all'O.P.N. ai sensi del precedente punto 4 - g).

VERBALE DI ACCORDO
(relativo all'applicazione del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81,
sue successive modifiche ed integrazioni)

Addì 15.1.2013 in Roma, tra:

– CONFEDILIZIA, nella persona di Renzo Gardella

e

– FILCAMS-CGIL, nella persona di Manlio Mazziotta;

– FISASCAT-CISL, nella persona di Mario Piovesan;

– UILTUCS, nella persona di Parmenio Stroppa;

con riferimento alle previsioni normative contenute nel D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare, a quanto dallo stesso previsto agli artt. 3, comma 9, 36 e 37 nonché in relazione al nuovo Accordo quadro tra Stato-Regioni del 21.12.'11 sulla formazione dei lavoratori, in vigore dall'11.1.'12

si conviene quanto di seguito indicato:

1. Il presente Accordo nasce dall'esigenze di aggiornare le precedenti previsioni ed il relativo materiale formativo necessario per l'informazione e la formazione dei dipendenti da proprietari di fabbricati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce delle anzidette nuove normative.
2. La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente Accordo cureranno, attraverso Ebinprof, la redazione e la pubblicazione di un nuovo volume informativo sulle materie elencate all'art. 37, comma 1, lettere a), b) del D.Lgs. n. 81/'08, tenendo conto del programma del corso di formazione di cui al successivo punto 4.

Oltre al volume anzidetto – da realizzarsi anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 del D. Lgs. n. 81/'08, dal titolo “Manuale della sicurezza nei luoghi di lavoro” – Ebinprof curerà la redazione e pubblicazione di un'autonoma scheda sui rischi specifici collegati ai luoghi di lavoro.

Tale scheda (la cui compilazione avverrà, in parte, a cura del datore di lavoro) sarà articolata in quattro sezioni relative:

- la prima all'individuazione dei principali impianti comuni presenti nello stabile in cui presta la propria opera il lavoratore;
- la seconda alle principali aree comuni in cui la prestazione viene svolta;
- la terza relativa ai vari DPI (dispositivi di protezione individuale), che in generale debbono essere dati in dotazione ai dipendenti a seconda delle effettive mansioni svolte: nella scheda vi sarà un apposito spazio dove il datore di lavoro potrà indicare i DPI forniti effettivamente al lavoratore;
- la quarta sarà riservata alla dichiarazione del datore di lavoro di aver provveduto ad informare e formare il proprio lavoratore ai sensi dell'artt. 36 e 37 D. Lgs. n. 81/08 e la dichiarazione del lavoratore, con la quale lo stesso, a sua volta, potrà dare atto - firmando per ricevuta la copia che resterà in possesso del datore di lavoro - di aver ricevuto idonea formazione ed informazione nonché di essere stato fornito dei DPI necessari alle mansioni dallo stesso svolte.

Il volume, la scheda nonché il piano formativo di cui al successivo punto saranno distribuiti dalla Confedilizia per il tramite delle proprie Associazioni territoriali aderenti, dalle OO.SS. dei lavoratori e dall'Ebinprof.

Si ricorda che il soggetto "datore di lavoro" previsto dall'art. 2, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81/08, nell'ambito del condominio e rispetto a tutti i lavoratori eventualmente occupati nel condominio stesso si identifica con l'amministratore di cui all'art. 1129 cod. civ., laddove esistente secondo la previsione contenuta nello stesso art. 1129.

Nei condomini in cui non sia presente l'amministratore, non essendone obbligatoria la nomina (predetto art. 1129 cod. civ.), gli stessi provvederanno a conferire ad un apposito soggetto le responsabilità previste all'art. 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/08.

Nelle fattispecie non condominiali la figura di cui sopra coincide con la proprietà.

3. La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente Accordo, in quanto parti stipulanti il C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti dai proprietari di fabbricati, di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi:
 - a) promossi dagli O.P.T. di cui al punto 5 dell'Accordo del 17 aprile 1997, o, comunque,
 - b) organizzati anche dal datore di lavoro (direttamente o tramite strutture dallo stesso individuate) che – come previsto dall'Accordo Stato-Regioni

21.12.'11 – siano conformi alle indicazioni e proposte formative fornite dagli anzidetti O.P.T. o, in loro mancanza, dall'O.P.N. di cui al punto 4 dell'Accordo del 17 aprile 1997;

c) rispettino quanto previsto al punto successivo.

4. La Confedilizia e le OO.SS. dei lavoratori, avuto presente che il comparto dei dipendenti da proprietari di fabbricati rientra in un settore classificato di rischio "basso" (come da All. 2, Accordo del 21.12.'11 "Individuazione macro-categorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007"), riconoscono che la formazione dei lavoratori, dipendenti dai proprietari di fabbricati, di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi con le caratteristiche di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21.12.'11 e che siano svolti con un programma articolato sui due seguenti moduli dalla durata, rispettivamente, di 4 ore dedicate alla formazione generale e di 4 ore dedicate alla formazione specifica nonché del tempo necessario per il sopralluogo:

FORMAZIONE GENERALE	Durata h	Argomenti e programmi
FG1	1,5	La normativa in materia; Disposizioni generali e specifiche per i lavoratori cui si applica il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati; Concetti di pericolo, rischio e danno.
FG2	1,5	Organizzazione della prevenzione "aziendale" in relazione allo specifico comparto; Informazione e formazione dei lavoratori; Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) e protezione in generale.
FG3	1	Diritti doveri e sanzioni per i vari soggetti in materia di sicurezza; Organi di vigilanza, controllo e assistenza.
FORMAZIONE SPECIFICA	Durata h	Argomenti e programmi
FS1	1	Analisi dei rischi generali e di quelli relativi al comparto.
FS2	0,5	Il rischio elettrico; Rischio da contatto diretto e da contatto indiretto; Rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione; Requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto.
FS3	0,5	Il rischio di incendio; Triangolo del fuoco; Materiali esplosivi, altamente infiammabili, infiammabili ed incendiabili; Uso estintori e fondamentali misure di prevenzione e protezione.

FORMAZIONE SPECIFICA	Durata h	Argomenti e programmi
FS4	0,5	I rischi connessi all'utilizzo di prodotti chimici; Caratteristiche dei prodotti detergenti più comunemente usati e rischi connessi al loro utilizzo; etichettatura di sicurezza, struttura e simbologie; Fondamentali misure di prevenzione e protezione e D.P.I.
FS5	0,5	I rischi connessi alla movimentazione ed alla manipolazione dei carichi; Principi generali; Fondamentali misure di prevenzione e protezione e D.P.I.
FS6	0,5	Il rischio di caduta dall'alto; Casistica generale e specifica; tetti e tettoie, lastrici solari, terrazzi, pianerottoli e scale: inaccessibilità, accessibilità e protezioni necessarie; Requisiti di sicurezza delle scale portatili; Fondamentali misure di prevenzione e protezione e D.P.I.
FS7	0,5	I rischi connessi con l'uso di attrezzature relative a sistemi di videosorveglianza: Campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche, ovvero, in alternativa, i rischi relativi alle specificità territoriali ed ambientali individuate dal datore di lavoro.
		Sopralluogo: – individuazione dei rischi ed adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore.

La formazione generale può essere validamente adempiuta tramite la modalità della formazione a distanza da realizzarsi – anche attraverso Ebinprof – sulla base delle indicazioni date dalle Parti Sociali con altro separato Accordo.

- a) Al momento del sopralluogo di cui all'ultimo punto del programma di cui sopra, l'amministratore condominiale o, negli edifici non condominiali, la proprietà, o soggetto all'uopo delegato (che potrà essere lo stesso docente che effettua la formazione) consegnerà al dipendente il "Manuale della sicurezza nei luoghi di lavoro" nonché provvederà ad illustrargli la scheda aggiuntiva, appositamente compilata in tutte le sue parti al fine di adempiere in modo fattivo ed utile anche all'obbligo di informazione previsto dall'art. 36 del D. Lgs. n. 81/08. Una copia della scheda aggiuntiva, firmata per accettazione da parte del lavoratore, resterà al datore di lavoro. Il sopralluogo dovrà in ogni caso comprendere:
- un accesso sul luogo di lavoro al fine di una ricognizione della realtà

operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli o comunque ridurli;

- ove ricorrano rischi atipici, legati alla presenza di particolari impianti, strutture o pertinenze del fabbricato, una ricognizione dei particolari rischi individuati dal datore di lavoro.

L'avvenuto accesso sarà documentato, in quanto elemento indispensabile, nell'attestato di frequenza di cui al punto 6 del presente Accordo.

- b) Di eventuali aggiornamenti del programma sopra riportato, concordati fra le Parti firmatarie, sarà data informativa all'O.P.N., agli O.P.T., alle Associazioni territoriali aderenti alla Confedilizia e alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Accordo.
 - c) Le Parti precisano che nel caso in cui un lavoratore straniero partecipi al corso di formazione di cui sopra, il docente del corso provvederà preliminarmente a verificare la comprensione da parte dello stesso della lingua italiana limitatamente alla normativa sulla sicurezza, dandone atto nell'apposito attestato di frequenza di cui al punto 6 del presente Accordo. Per assicurarsi che il lavoratore comprenda appieno i contenuti della formazione, si potrà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, farlo affiancare, sempre dando atto di ciò nella scheda di cui sopra, per tutta la durata del corso da un traduttore oppure da un mediatore interculturale oppure si provvederà ad effettuare una verifica, prima della frequenza al corso, sulla comprensione della lingua veicolare con modalità e.learning.
5. La frequenza del corso di formazione avrà luogo nel rispetto della tempistica che segue:
- a) il lavoratore neo-assunto deve essere avviato al corso di formazione anteriormente all'assunzione o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione; in tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima dell'adibizione alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione;
 - b) i lavoratori formati successivamente all'11.1.'12 dovranno frequentare un corso di aggiornamento entro il successivo quinquennio (da calcolarsi a partire dal momento in cui è stato completato il relativo percorso formativo)
 - c) i lavoratori la cui formazione sia stata erogata da meno di 5 anni dalla data dell'11.1.'12 dovranno frequentare un corso di aggiornamento entro l'11.1.'17 (il successivo quinquennio, infatti – in forza delle linee guida applicative dell'Accordo del 21.12.'11 – decorre sempre dalla data di pubblicazione in Gazzetta dell'Accordo anzidetto);

- d) i lavoratori la cui formazione sia stata erogata da più di 5 anni dalla data dell'11.1.'12 dovranno frequentare un corso di aggiornamento entro l'11.1.'13;
- e) in caso di intervenuta introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà ad essi limitata e al sopralluogo sul posto di lavoro;
- f) in caso di successiva riassunzione, entro il quinquennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni, la formazione comprenderà esclusivamente l'accesso sul luogo di lavoro.

Ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21.12.'11, le Parti danno atto che la formazione generale e specifica pregressa "costituisce credito formativo permanente", quindi:

- in caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro "nello stesso settore produttivo" cui apparteneva quella di origine o quella pregressa, la formazione non va ripetuta, fatto salvo il sopralluogo sul luogo di lavoro alle condizioni di cui al punto precedente per quanto attiene la consegna al dipendente del "Manuale della sicurezza nei luoghi di lavoro" nonché l'illustrazione della scheda aggiuntiva, appositamente compilata in tutte le sue parti;
- in caso di nuovo rapporto di lavoro, con un datore di lavoro di "un diverso settore produttivo" costituisce credito formativo la frequenza alla formazione generale, mentre quella specifica deve essere ripetuta, così come dovrà essere effettuato il sopralluogo sul luogo di lavoro alle condizioni di cui al punto precedente per quanto attiene la consegna al dipendente del "Manuale della sicurezza nei luoghi di lavoro" nonché l'illustrazione della scheda aggiuntiva, appositamente compilata in tutte le sue parti. In tale caso, il lavoratore interessato parteciperà solo alla formazione di cui al secondo modulo (formazione specifica) e di ciò si darà atto nell'attestato di frequenza di cui al punto precedente.

I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro o, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due moduli (uno relativo alla formazione generale ed uno relativo alla formazione specifica) anche non consecutivi.

I corsi non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori. I corsi ed i relativi attestati di frequenza saranno pertanto gratuiti per i lavoratori partecipanti.

I corsi saranno tenuti, possibilmente, nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività, ovvero in località viciniori, compa-

tibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto, secondo le tariffe del mezzo pubblico più economico.

6. Al termine della formazione ai lavoratori che avranno frequentato con profitto il 90% delle ore di formazione previste al punto 4, verrà rilasciato, in tre esemplari, un attestato di frequenza sottoscritto dal docente o dai docenti, dal soggetto organizzatore del corso e dal responsabile dello stesso. L'attestato conterrà, oltre all'indicazione del soggetto organizzatore del corso, la normativa di riferimento, la specifica della tipologia del corso seguito con l'indicazione del comparto (dipendenti da proprietari di fabbricati), il monte ore frequentato con elenco delle materie trattate, il periodo in cui lo stesso si è svolto nonché l'avvenuto accesso nel luogo di lavoro.
Verrà rilasciato un attestato di frequenza relativo alla formazione generale e uno relativo al modulo di formazione specifica.
Un esemplare di ciascun attestato di frequenza dovrà essere consegnato al lavoratore che potrà utilizzarlo così come previsto nell'Accordo del 21.12.'11; uno al datore di lavoro; uno verrà conservato agli atti dal soggetto organizzatore del corso.
7. L'aggiornamento quinquennale della formazione lavoratori del comparto si svolgerà sulla base delle indicazioni già fornite dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.'11 e di quelle ulteriori stabilite dalle Parti Sociali con altro specifico Accordo, anche tramite la modalità della formazione a distanza che potrà essere realizzata a cura di Ebinprof.
8. Nelle more della pubblicazione dei nuovi testi, potrà essere usato il vecchio materiale che sarà aggiornato a cura del corpo docente o dell'organizzatore del corso.
9. Il presente Accordo sostituisce, per i punti riguardanti la formazione, il precedente Accordo del 17.4.1997 di cui, pertanto, restano in vigore i punti 4) e 5) e 6).

Verifica

Le Parti, entro il 31.12.'13, esamineranno lo stato di applicazione del presente Accordo nonché le modifiche eventualmente stabilite dalla Conferenza Stato-Regioni in materia e provvederanno di conseguenza.

ARTICOLO 20
(C.C.N.L. 28 febbraio 1974)

L'adeguamento delle retribuzioni provinciali alla nuova struttura salariale dovrà essere effettuato con i seguenti criteri:

a) calcolo del salario conglobato e delle indennità supplementari secondo le norme definite dal presente contratto, esclusa la scala mobile corrisposta dall'1° agosto 1973;

b) calcolo del salario di cui alle preesistenti norme degli accordi provinciali maggiorato dell'importo dei 94 punti di scala mobile maturati fino al 31 luglio 1973 (corr. red.) (cifra arrotondata in L. 37.500), più le indennità supplementari e le L. 10.000 corrisposte in base all'accordo del 16 luglio 1973;

c) ove l'ammontare del salario complessivo calcolato come al punto b) risulti inferiore a quello del salario calcolato secondo il punto a), la differenza sarà integrata con successive quote di adeguamento di cui la prima, pari al 50 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1974, la seconda, pari al 25 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1975 e la terza ed ultima quota, pari al residuo 25 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1976;

d) ove invece l'ammontare del salario complessivo calcolato come al punto b) risulti superiore a quello del salario calcolato secondo il punto a), l'eccedenza verrà trasformata in terzo elemento.

Le parti, in occasione del rinnovo del presente C.C.N.L., concorderanno le modalità per superare l'istituto contrattuale del terzo elemento.

Chiarimento a verbale

I portieri di nuova assunzione godranno del trattamento economico localmente previsto dal presente contratto per i portieri già in servizio.

STATUTO*
DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL
COMPARTO PROPRIETARI DI FABBRICATI - EBINPROF

Art. 1 (Costituzione)

È costituito l'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL COMPARTO PROPRIETARI DI FABBRICATI "EBINPROF".

L'Ente Bilaterale, ai sensi dell'articolo 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

L'Ente Bilaterale Nazionale è un organismo paritetico composto: per il 50% da CONFEDILIZIA e per l'altro 50% da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

Sono soci fondatori: la CONFEDILIZIA (Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia), quale componente rappresentativa dei proprietari di fabbricati, da una parte, e le Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, quale componente rappresentativa dei lavoratori di cui all'articolo 15 del CCNL del 15 dicembre 1999, dall'altra, tutte, in quanto come sopra rappresentative, firmatarie del CCNL stesso.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'amministrazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Art. 2 (Sede)

L'Ente ha sede in Roma.

Art. 3 (Durata)

La durata dell'Ente è illimitata.

Art. 4 (Scopi e finalità)

L'Ente Bilaterale svolge le seguenti funzioni:

* Testo così come modificato ai sensi della delibera approvata dal Consiglio Direttivo dell'Ebinprof in data 11 marzo 2002.

- analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
- predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
- formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati;
- predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
- ricevere la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all'art. 4, ultimo comma, sistemalizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore, nonché di tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.

L'Ente potrà inoltre promuovere, eseguire e porre in essere tutte le iniziative, attività, operazioni utili al raggiungimento degli scopi sociali e che le parti sociali riterranno opportuno affidare all'Ente medesimo.

L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 10 del CCNL del 15 Dicembre 1999 ovvero successive eventuali modificazioni, sia dell'Organismo Paritetico Nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 17 aprile 1997 ovvero successive eventuali modificazioni.

L'Ente Bilaterale Nazionale opera secondo indirizzi generali definiti al proprio interno dagli Organi Statutari di cui al successivo art. 6.

Art. 5 (Divieto di distribuzione)

E' fatto espressamente divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale durante la vita dell'Ente, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 6 (Organi statutari)

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale:

- il Consiglio Direttivo;
- il Comitato Esecutivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori dei conti.

Tutte le cariche hanno la durata di tre esercizi, permangono sino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio e possono essere riconfermate.

La funzione di ciascuno dei componenti degli Organi Statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

Nei predetti casi, qualora si tratti di componenti del Consiglio Direttivo, il socio che ne aveva effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo e comunque entro i trenta giorni successivi.

In caso invece di dimissioni, di revoca o di decadenza di componenti del Comitato Esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio Direttivo per l'elezione del rispettivo sostituto o dei rispettivi sostituti.

I sostituti, sia che trattasi di componenti del Consiglio Direttivo sia che trattasi di componenti del Comitato Esecutivo, rimangono in carica per la durata del triennio in corso.

La decadenza per qualsiasi ragione da componente del Consiglio Direttivo comporta la automatica decadenza da componente del Comitato Esecutivo nonché dalla carica di Presidente o di Vice Presidente per coloro che ricoprirono tali cariche.

Art. 7 (Consiglio Direttivo)

Il Consiglio Direttivo è composto da 24 componenti, nominati dai soci di cui all'art. 4, dei quali 12 designati dalla CONFEDILIZIA e 12 designati pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

La designazione viene effettuata secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Il Consiglio Direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice Presidente dell'Associazione, nonché i componenti il Comitato Esecutivo secondo quanto stabilito dal successivo articolo 11.

Il Consiglio Direttivo inoltre:

- a) fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali dell'Ente di cui all'articolo 4;
- b) approva, su proposta del Comitato Esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quella svolta;
- c) approva, su proposta del Comitato Esecutivo, il bilancio preventivo e consuntivo;
- d) delibera l'eventuale indennità di carica e l'indennità di presenza a favore dei propri componenti, nonché gli emolumenti a favore dei Revisori dei Conti;
- e) approva l'eventuale Regolamento dell'Ente;
- f) approva le eventuali modifiche statutarie;
- g) delibera lo scioglimento dell'Ente e la nomina dei liquidatori.

Il Consiglio Direttivo si riunisce almeno due volte all'anno, una volta entro Aprile per esaminare ed approvare il consuntivo dell'anno precedente ed una volta entro Novembre per esaminare ed approvare il preventivo dell'anno seguente. Esso viene convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata ovvero a mezzo fax oppure a mezzo di messaggio di posta elettronica (e-mail) da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegrafo, da inviarsi almeno 3 giorni prima della data della riunione.

Il Presidente, inoltre, deve convocare il Consiglio Direttivo qualora lo richieda almeno 1/3 dei Consiglieri in carica.

Alle riunioni del Consiglio Direttivo devono essere invitati i Revisori dei Conti.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno un componente nominato da ciascuno dei Soci di cui all'articolo 1.

Le riunioni del Consiglio Direttivo vengono presiedute dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente o, in caso di impedimento anche di quest'ultimo, dal componente più anziano.

All'inizio della riunione viene nominato un Segretario che provvede a redigere il verbale della riunione, che, una volta approvato, deve essere trascritto nell'apposito libro verbali del Consiglio Direttivo.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei votanti.

Per le riunioni riguardanti modifiche statutarie, approvazione e/o modifiche dell'eventuale Regolamento, la convocazione deve essere effettuata a mezzo di lettera raccomandata con l'indicazione espressa dell'argomento all'ordine del giorno, almeno 30 giorni prima della data fissata per la riunione. Le relative delibere, per avere validità, devono essere ratificate in forma scritta da tutti i Soci.

Art. 8 (Comitato Esecutivo)

Il Comitato Esecutivo è costituito da sei componenti e cioè dal Presidente, dal Vice Presidente dell'Ente nonché da altri quattro componenti nominati dal Consiglio Direttivo tra i propri componenti, dei quali due in rappresentanza della CONFEDILIZIA e due in rappresentanza della FILCAMS-CGIL, FISA-SCAT-CISL e UILTuCS-UIL, in modo che, tenuto conto dell'appartenenza del Presidente o del Vice Presidente, ciascuna di dette organizzazioni sia rappresentata nel Comitato Esecutivo stesso.

Il Comitato Esecutivo si riunisce ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente o almeno due dei suoi componenti; viene convocato dal Presidente anche a mezzo fax almeno cinque giorni prima della riunione.

I componenti il Comitato Esecutivo durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili.

Spetta al Comitato Esecutivo:

- a) vigilare sulla esecuzione di tutte le decisioni assunte dal Consiglio Direttivo;
- b) curare l'oculata gestione delle risorse finanziarie, in conformità delle istruzioni all'uopo impartite dal Consiglio Direttivo;
- c) deliberare e compiere qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione, con esclusione di quelli riservati alle organizzazioni indicate all'art. 1 del presente Statuto;
- d) sottoscrivere eventuali convenzioni assicurative e/o finanziarie per la gestione delle somme disponibili in conformità agli indirizzi all'uopo impartiti dal Consiglio Direttivo;
- e) sottoscrivere eventuali accordi e convenzioni con società di servizi esterni all'Ente, per le necessità amministrative e contabili della stessa;
- f) compilare il bilancio annuale consuntivo e quello preventivo;
- g) istituire apposite commissioni provinciali e/o regionali composte paritetivamente per la verifica del diritto alle prestazioni richieste;
- h) decidere sull'ordinamento dei servizi disciplinandone il funzionamento;
- i) deliberare le indennità ed i rimborsi spese per i componenti gli organismi sociali.

Le riunioni del Comitato Esecutivo sono valide con la presenza di almeno cinque dei suoi membri e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole di almeno quattro dei suoi componenti.

Le riunioni del Comitato Esecutivo vengono presiedute dal Presidente dell'Ente o, in sua assenza, dal Vice Presidente; all'inizio delle riunioni viene nominato il Segretario della riunione che provvede alla stesura del relativo verbale che, se non viene approvato nel corso della riunione, deve essere esaminato per la sua approvazione nella riunione successiva.

I verbali via via che vengono approvati devono essere trascritti nell'apposito libro.

Alle riunioni del Comitato Esecutivo viene invitato il Presidente dei Revisori dei Conti.

Il Comitato può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per un complesso di atti, ad uno o più dei propri membri.

Art. 9 (Presidente e Vice Presidente)

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti tra i componenti del Consiglio Direttivo, alternativamente per la durata di un triennio, su designazione della Confedilizia e delle organizzazioni sindacali dei dipendenti, con il reciproco gradimento.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente, dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo, impartisce le disposizioni generali della gestione e ne controlla la esecuzione.

In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri congiunti in tutti gli atti dell'Ente, sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, sia di attività interna che di attività esterna.

Art. 10 (Il Collegio dei Revisori dei Conti)

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 membri effettivi e da 2 supplenti scelti, di comune accordo tra i Soci, tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia:

- 1 con la funzione di Presidente su designazione della parte che non esprime il Presidente dell'Ente;
- 1 effettivo ed 1 supplente designato dalle Organizzazioni Sindacali;
- 1 effettivo ed 1 supplente designato dalla Confedilizia.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio, venga meno uno o più dei suoi componenti, subentrerà il revisore supplente designato dalla stessa parte sociale; nel caso in cui nel periodo di carica del Collegio vengano meno due revisori designati dalla stessa parte sociale, il Presidente convocherà immediatamente il Consiglio Direttivo perché venga integrato il Collegio tenendo conto di quanto stabilito al precedente primo comma del presente articolo.

I componenti subentranti rimangono in carica sino alla scadenza del triennio in corso.

Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri, alle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sui bilanci preventivo e consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione dei suddetti bilanci preventivo o consuntivo.

I Revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio Direttivo.

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti deve essere invitato a partecipare alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Art. 11 (Entrate dell'Ente e gestione finanziaria)

In via ordinaria costituiscono entrate dell'Ente:

- a. i contributi versati dall'INPS ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del CCNL del 15 dicembre 1999 ovvero del CCNL vigente e destinati all'Ente dalle Parti Sociali in occasione dei rinnovi o delle modifiche del CCNL ai fini di permettere all'Ente stesso il perseguimento delle proprie funzioni che sono volte a sviluppare i rapporti sindacali ed a sviluppare la situazione di miglioramento contrattuale;
- b. liberalità versate da enti o singoli privati;
- c. le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite e i ricavi ed i proventi di gestioni.

La gestione finanziaria, di cui alla precedente lettera c), che può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con soggetti esterni, potrà consistere nella sottoscrizione e/o nell'acquisto di:

- titoli di debito pubblico, polizze assicurative;
- beni immobili, anche sotto forma di interi pacchetti azionari rappresentativi di essi;
- obbligazioni garantite dallo Stato;
- ogni altra forma di investimento che di volta in volta, sia ritenuta dotata di adeguate garanzie di affidabilità e di rendimento.

Art. 12 (Patrimonio sociale)

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra ad incrementare quanto previsto dal precedente articolo 11 e così qualsiasi bene che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, e così i contributi versati e destinati all'Ente in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente stesso.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del “fondo comune” regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 13 (Esercizio sociale)

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal

Consiglio Direttivo dell'Ente entro il 30 Novembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 Aprile.

Sia il preventivo che il consuntivo, una volta approvati, dovranno essere trasmessi prontamente, e comunque entro un mese dalla loro approvazione, a tutti i Soci.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi dell'Ente devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

Art. 14 (Scioglimento – Cessazione)

Per lo scioglimento dell'Ente è necessaria la decisione unanime dei Soci espressa per iscritto; tale scioglimento viene quindi deliberato con voto unanime dal Consiglio Direttivo che, a tal fine, viene convocato con raccomandata consegnata alla posta almeno trenta giorni prima della riunione.

In caso di scioglimento dell'Ente o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente.

Art. 15 (Regolamento)

Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente può dotarsi di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo, la cui delibera di approvazione, per avere validità, deve essere ratificata per iscritto da tutti i Soci.

Art. 16 (Disposizioni finali)

Copia autentica dello Statuto vigente sarà consegnata a ciascun socio entro un mese dalla sua approvazione.

Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati solo in esecuzione delle disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati.

Art. 17 (Rinvio alle leggi)

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

STATUTO DEL FONDO “COASCO”

Art. 1 - Costituzione

È costituito il Fondo denominato “COASCO”.

Il Fondo, ai sensi dell’articolo 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Il Fondo è un organismo paritetico composto: per il 50% da CONFEDILIZIA e per l’altro 50% da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

Sono soci fondatori: la CONFEDILIZIA (Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia), quale componente rappresentativa dei proprietari di fabbricati, da una parte, e le Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, quale componente rappresentativa dei lavoratori di cui all’articolo 15 del CCNL del 15 dicembre 1999, dall’altra, tutte, in quanto come sopra rappresentative, firmatarie del CCNL stesso.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell’amministrazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Art. 2 - Sede

Il Fondo ha sede in Roma.

Art. 3 - Durata

La durata del Fondo è illimitata.

Art. 4 - Scopi e finalità

Il Fondo ha quale scopo istituzionale quello di ricevere dall’INPS il contributo versato all’Istituto stesso ai sensi dell’articolo 6, comma 4, del CCNL del 15 dicembre 1999 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al TITOLO II del CCNL del 15 dicembre 1999 e successive modificazioni.

Art. 5 - Beneficiari

Ai sensi di quanto previsto dal precedente articolo 4, sono considerati, in attuazione e in conformità a quanto previsto dall’articolo 6 del CCNL del 15 di-

cembre 1999, Beneficiari di tale contributo: l'Ente Bilaterale; la Cassa Portieri; le Parti Sociali firmatarie del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati elencate al precedente articolo 1.

Art. 6 - Divieto di distribuzione utili o avanzi di gestione

È fatto espressamente divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve di capitale durante la vita del Fondo, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 7 - Organi

Sono Organi del Fondo:

- il Comitato Esecutivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche hanno la durata di tre esercizi, permangono sino all'approvazione de bilancio del terzo esercizio e possono essere riconfermate.

La funzione di componente del Comitato Esecutivo ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.

I sostituti rimangono in carica sino alla durata del triennio in corso.

Qualora un componente il Comitato Esecutivo ricopra anche la carica di Presidente o di Vice Presidente, la sua decadenza da componente il Comitato Esecutivo (per qualsiasi ragione essa avvenga) comporta automaticamente la decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente.

Art. 8 - Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo è composto da 6 componenti, tre dei quali nominati dalla CONFEDILIZIA quale Socio come sopra indicato all'articolo 1 e gli altri tre, nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico del Fondo, nominati uno da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, firmatarie del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati, quali Soci come sopra indicati all'articolo 1.

Il Comitato Esecutivo:

- nomina nel suo seno e revoca il Presidente e il Vice Presidente e può deliberarne la revoca;

- fissa gli indirizzi dell'attività per il raggiungimento degli scopi del Fondo previsti dall'articolo 4 del presente Statuto;
- approva, su proposta congiunta del Presidente e del Vice Presidente, la relazione sull'attività programmata e su quella svolta;
- approva, su proposta congiunta del Presidente e del Vice Presidente, il bilancio preventivo e consuntivo;
- approva l'eventuale Regolamento del Fondo;
- approva le modifiche dello Statuto;
- coordina l'attività del Fondo, assicura l'attivazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti, controlla l'attività del Presidente e del Vice Presidente;
- delibera l'indennità di carica e l'indennità di presenza a favore del Presidente, del Vice Presidente e degli altri componenti il Comitato Esecutivo stesso.

È comunque di competenza del Comitato Esecutivo l'amministrazione straordinaria del Fondo.

Il Comitato Esecutivo si riunisce almeno una volta al trimestre su convocazione del Presidente d'accordo con il Vice Presidente nonché ogni volta lo richiedano due componenti del Comitato Esecutivo stesso.

La convocazione del Comitato Esecutivo deve essere inviata per raccomandata o per fax almeno dieci giorni prima e deve contenere il giorno, l'ora, il luogo della riunione nonché gli argomenti all'ordine del giorno. In casi di particolare urgenza la convocazione, contenente i dati di cui sopra, può essere effettuata telegraficamente tre giorni prima della riunione. Le riunioni riguardanti modifiche statutarie, approvazione e/o modifiche dell'eventuale Regolamento e scioglimento o cessazione del Fondo devono essere convocate a mezzo lettera raccomandata, con l'indicazione espressa dell'ordine del giorno, almeno 30 giorni prima della data fissata per la riunione.

Le riunioni del Comitato Esecutivo sono valide con la presenza di almeno un rappresentante per ognuno dei Soci.

Le delibere del Comitato Esecutivo sono valide se assunte all'unanimità dei presenti. Le delibere relative alle modifiche statutarie ed all'approvazione dell'eventuale Regolamento, per avere validità, devono essere ratificate in forma scritta dai Soci.

Le riunioni vengono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente.

Il Comitato Esecutivo nomina ad ogni riunione un Segretario, che provvede a redigere il verbale della riunione, che, una volta approvato, deve essere trascritto nell'apposito libro verbali del Comitato Esecutivo.

Art. 9 - Il Presidente e il Vice Presidente

Il Presidente è eletto dal Comitato Esecutivo nel proprio ambito, alternativamente, una volta tra i componenti rappresentanti la Confedilizia e la volta successiva tra i componenti rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Il Vice Presidente è eletto dal Comitato Esecutivo tra i propri membri, alternativamente in rappresentanza della componente (ossia Organizzazioni Sindacali dei lavoratori ovvero Confedilizia) di cui non è espressione il Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente vengono nominati per tre esercizi e permangono in carica sino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio; possono essere revocati dal Comitato Esecutivo anche prima dello scadere del mandato. Decadono dalla carica anche nel caso in cui decadano per qualsiasi motivo da componenti il Consiglio Direttivo. Qualora per qualsiasi motivo venga a mancare il Presidente o il Vice Presidente prima della scadenza del mandato, il Consiglio Direttivo provvederà a nominarne uno in sostituzione che sia espressione della medesima Parte Sociale che aveva espresso quello precedente; il nuovo dura in carica per il triennio in corso ed è rieleggibile.

Presidente e Vice Presidente hanno congiuntamente tutti i poteri salvo quelli espressamente riservati al Comitato Esecutivo elencati al precedente Articolo 8; operano con firma congiunta e congiuntamente sono responsabili e rappresentanti del Fondo stesso. Sempre congiuntamente destinano a favore dei beneficiari di cui al precedente Articolo 5, in conformità a quanto stabilito in sede di CCNL, suoi rinnovi e/o modificazioni, il contributo ricevuto dall'INPS di cui al precedente Articolo 4.

Art. 10 - Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti scelti, di comune accordo tra i Soci, tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia:

1 con la funzione di Presidente su designazione della parte che non esprime il Presidente dell'Ente;

1 effettivo ed 1 supplente designato dalle Organizzazioni Sindacali;

1 effettivo ed 1 supplente designato dalla Confedilizia.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio, venga meno uno o più dei suoi componenti, subentrerà il revisore supplente designato dalla stessa parte sociale; nel caso in cui nel periodo di carica del Collegio vengano meno due revisori designati dalla stessa parte sociale, il Presidente convocherà immediatamente il Consiglio Direttivo perché venga integrato il Collegio tenendo conto di quanto stabilito al precedente primo comma del presente articolo.

I componenti subentranti rimangono in carica sino alla scadenza del triennio in corso.

Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri, alle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sui bilanci preventivo e consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione del Comitato Esecutivo indetta per l'approvazione dei suddetti bilanci preventivo o consuntivo.

I Revisori dei conti partecipano alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Art. 11 - Entrate del Fondo

In via ordinaria costituiscono entrate del Fondo:

- i contributi versati dall'INPS ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del CCNL del 15 dicembre 1999;
- liberalità versate da enti o singoli privati;
- gli interessi attivi su *c/c* ed eventuali interessi di mora.

Art. 12 - Patrimonio Sociale

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra ad incrementare quanto previsto dal precedente articolo 11 e così qualsiasi bene che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità del Fondo di cui al precedente articolo 4.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio del Fondo, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del Fondo sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 13 - Esercizio Sociale

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Comitato Esecutivo dell'Ente entro il 31 Dicembre dell'anno precedente, il bi-

lancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 31 marzo successivo. Sia il preventivo che il consuntivo una volta approvati dovranno essere trasmessi prontamente, e comunque entro un mese dall'approvazione, a tutti i Soci.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi dell'Ente devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente, tenuto conto di quanto stabilito al successivo art. 16.

Art. 14 - Scioglimento - Cessazione

Per lo scioglimento del Fondo è necessaria la decisione unanime dei Soci espressa per iscritto ed esso viene quindi deliberato con voto unanime di tutti i suoi componenti dal Comitato Esecutivo.

In caso di scioglimento del Fondo o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del Fondo.

Art. 15 - Regolamento

Per l'attuazione del presente Statuto il Fondo potrà dotarsi di un Regolamento, che dovrà essere approvato all'unanimità da tutti i componenti del Comitato Esecutivo e ratificato per iscritto da tutti i Soci entro un mese dall'approvazione.

Art. 16 - Disposizioni Finali

Copia autentica dello Statuto vigente sarà consegnata a ciascun socio entro un mese dalla sua approvazione.

Gli scopi del Fondo potranno però essere modificati solo in esecuzione delle disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati.

Le entrate del Fondo verranno destinate dal Presidente e dal Vice Presidente congiuntamente tra loro, almeno una volta al mese e comunque non appena raggiungano l'importo di un miliardo di Lire o di 516.456,90 euro, in attuazione di quanto verrà stabilito dalle Parti Sociali firmatarie del CCNL in occasione dei rinnovi contrattuali e loro aggiornamenti e comunque ogni due anni.

Art. 17 - Rinvio alle leggi

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni non riconosciute.

ARTICOLO 89 - SCALA MOBILE
(C.C.N.L. 4 dicembre 2003)

1. Le Parti si danno atto che ai lavoratori ai quali si applica il presente contratto, è dovuta dal 1° febbraio 1977 l'indennità di scala mobile istituita dalla legge 4 febbraio 1958, n. 23, così come modificata dall'accordo di unificazione del punto di contingenza del 23 settembre 1975, dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dai successivi accordi in materia.

2. Le Parti si danno altresì atto che dal 1° novembre 1991 l'indennità di scala mobile viene corrisposta nelle misure fisse indicate alle tabelle da A ad A-quarter, B, C e D di cui al successivo art. 117, comprensive anche del conglobamento dell'E.D.R. di cui all'accordo 12 marzo 1993 di recepimento dell'accordo interconfederale del 31 luglio 1992, conglobamento che ha decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Livelli	Contingenza
A/3-A/4	508,58
A/1-A/2-A/5	469,16
A/6-A/7	488,87
A/8-A/9	508,58
B/1	2,52
B/2	2,51
B/3	2,51
B/4	2,49
B/5	2,47
C/1	539,70
C/2	534,53
C/3	531,95
C/4	520,59
D/1	512,50

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere attività formative e contenuto dei piani formativi individuali

Nei confronti di ciascun apprendista il datore di lavoro è tenuto ad erogare un monte ore di formazione teorica, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. Fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle Regioni e dalle Province autonome in merito alle possibili forme di offerta formativa pubblica, la formazione può essere erogata, in tutto o in parte, dal datore di lavoro all'interno della sua struttura o presso altra struttura collegata oppure presso altra struttura di riferimento.

Le attività formative sono articolate in:

- contenuti a carattere trasversale;
- contenuti a carattere professionalizzante.

La formazione a carattere trasversale, alla quale saranno dedicate 40 ore annue della formazione complessiva (e fatto salvo un diverso ammontare del monte ore previsto eventualmente dalla normativa regionale), ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante a cui saranno dedicate le restanti 80 ore annue, ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire: B1), B2), B4), C3), C4), D1), D3).

Attività formativa a carattere trasversale:

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e dalle Province autonome, le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali e comunicative;
- b) conoscenze base dell'organizzazione del Condominio, tratti salienti della disciplina giuridica, modalità di gestione ed amministrazione dello stesso;
- c) conoscenza delle norme riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del C.C.N.L.;
- d) conoscenza delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata all'inizio del primo anno.

Attività formativa a carattere professionalizzante:

La formazione teorica e a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai suddetti profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo.

In particolare per ciascun profilo formativo qui di seguito sono elencate le relative competenze tecnico-professionali che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto.

B1) - Lavoratori con mansioni di operaio specializzato per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.

Figure professionali:

- operaio specializzato

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- leggere ed interpretare la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti di pertinenza degli immobili e/o in essi esistenti;
- conoscere le caratteristiche tecniche/tecnologiche delle medesime apparecchiature/impianti;
- saper eseguire la messa a punto e la regolazione delle apparecchiature/impianti;
- saper effettuare interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti ed essere in grado di operare, in appoggio ad addetti esterni, per lo svolgimento della manutenzione straordinaria;
- saper valutare il livello di usura e l’idoneità residua dei materiali di consumo e dei principali pezzi di ricambio;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali necessari agli interventi manutentivi ordinari;
- tenere nota sulla documentazione tecnica delle fasi di lavoro svolte;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche.

B2) - Lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.

Figure professionali:

- operaio qualificato

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- saper leggere ed interpretare con l’assistenza di personale qualificato la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti di pertinenza degli immobili e/o in essi esistenti;
- conoscere le caratteristiche tecniche/tecnologiche delle medesime apparecchiature/impianti;
- saper eseguire la regolazione delle apparecchiature/impianti;
- saper effettuare interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali necessari agli interventi manutentivi ordinari;
- tenere nota sulla documentazione tecnica delle fasi di lavoro svolte;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche.

B4) - Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti.

Figure professionali:

- operaio per la pulizia e/o conduzione di impianti e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- essere in grado di svolgere in autonomia la pulizia / conduzione degli spazi/impianti affidati;
- saper leggere ed interpretare con l'assistenza di personale qualificato la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti dati in conduzione;
- saper effettuare la regolazione delle apparecchiature/impianti dati in conduzione;
- saper effettuare piccoli interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti;
- saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua degli impianti;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali di consumo necessari allo svolgimento della mansione e ai piccoli interventi manutentivi ordinari;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche;
- conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che, in funzione dei prodotti di consumo utilizzati, possano danneggiare l'ambiente.

C3) - Impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Figure professionali:

- impiegato di concetto;
- impiegato tecnico di concetto;
- segretario di concetto.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale.

Figure professionali:

- contabile di concetto.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale;
- conoscere il sistema di contabilità generale ed analitica utilizzato dal datore di lavoro;
- conoscere i principi base della fatturazione;
- saper gestire gli incassi ed i servizi bancari aziendali;
- sapere predisporre fatture attive;
- sapere effettuare operazioni fiscali e previdenziali;
- essere di supporto all'elaborazione del bilancio aziendale.

Figure professionali:

- programmatore informatico.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;

- conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale;
- conoscere i linguaggi e le tecniche di programmazione;
- saper approntare e gestire sistemi di sicurezza dei programmi informatici.

C4) - Impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite.

Figure professionali:

- addetto di segreteria con mansioni d'ordine;
- addetto a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti, ed uffici pubblici e/o privati;
- operatore informatico.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le metodologie di organizzazione, accesso ed utilizzazione degli archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro.

Figure professionali:

- contabile d'ordine.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;

- conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le metodologie di organizzazione, accesso ed utilizzazione degli archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- conoscere il sistema di contabilità generale utilizzato dal datore di lavoro;
- saper effettuare registrazioni contabili.

D1) - Lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale e di immobili e/o complessi residenziali.

Figure professionali:

- Addetto alla vigilanza esercitata in stabili a utilizzo commerciale o di immobili e/o complessi residenziali.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- conoscere la normativa di settore, con particolare riferimento al Regolamento della Questura;
- adottare le tecniche necessarie per l'esercizio della sorveglianza nel complesso immobiliare, all'interno e all'esterno dello stesso, con eventuale segnalazione ad amministratore e/o forze dell'ordine;
- saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo;
- saper riconoscere le caratteristiche degli utenti, identificarne i bisogni e le aspettative.
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;
- conoscere la dotazione operativa e le strumentazioni tecniche per l'espletamento dei servizi;
- leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
- conoscere il funzionamento dei sistemi di allarme installati presso il fabbricato;
- conoscere la normativa relativa alla privacy;
- conoscere la terminologia in uso nel settore in lingua inglese ed utilizzare una conversazione base per gestire l'accoglienza dell'utente.

D3) - Assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condomini, o di una parte degli stessi che, in tale caso, se ne assumono le spese.

Figure professionali:

- Assistente condominiale con mansioni relative alla vita familiare dei condomini.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le modalità di esercizio di acquisti di merce/servizi, anche attraverso i Gruppi di acquisto solidale.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167
e successive modifiche e integrazioni
Testo unico dell'apprendistato,
a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247
(G. U. 10 ottobre 2011, n. 236)

Art. 1
(Definizione)

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2
(Disciplina generale)

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5; (1)

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto 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 ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. (2)

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispet-

to alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443. (3)

3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto. (4)

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. (5)

Art. 3

(Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale)

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano com-

piuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in 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 di lavoro e dei prestatore di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatore 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.

Art. 4

(Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali ca-

ratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. (1)

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

(1) Comma modificato dall'art. 1, comma 17, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 5

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, 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 comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzio-

nale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

(Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze)

1. 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, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, dell'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.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui

al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7 *(Disposizioni finali)*

1. 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 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. 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.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera m), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 lu-

glio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge. (1)

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

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.

(1) Comma modificato dall'art. 22, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183.

LEGGE 24 giugno 1997, n. 196
e successive modifiche e integrazioni
Norme in materia di promozione dell'occupazione
(G.U. 4 luglio 1997, n. 154, suppl. ord.)

...omissis...

Art. 12

(Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato)

1. Il secondo comma dell'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230, è sostituito dal seguente:

“Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il 30° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto”.

Art. 13

(Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro. (1)

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di

concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a 24, oltre 24 e fino a 32, oltre 32 e fino a 36, oltre 36 e fino a 40 ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberanti di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 7 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede a incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato art. 7 le parole: “fino al 31 dicembre 1995” sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, a incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i 18 e i 25 anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavoro

rativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a 32 anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della legge 9 gennaio 1991, n. 10.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede a una valutazione, con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo sui comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come incrementato ai sensi dell'art. 29-quater del D.L. 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonchè ai sensi dell'art. 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei

datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, provvederanno a estendere al settore agricolo le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale. (2)

(1) Comma modificato dall'art. 59, comma 37, L. 27 dicembre 1997, n. 449.

(2) Comma abrogato dall'art. 11, lett. b), D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

...omissis...

Art. 15

(Contratto di formazione e lavoro)

1. All'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: "fondazioni," sono inserite le seguenti: "enti pubblici di ricerca";

b) al comma 6 sono aggiunti, infine, i seguenti periodi: "Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del 24° mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi 12 mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori 12 mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo".

2. La Commissione regionale per l'impiego può deliberare, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.

3. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

...omissis...

LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977
e successive modifiche e integrazioni
Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
(G.U. 6 novembre 1967, n. 276)

Art. 1 (1)

1. La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti.

2. Ai fini della presente legge si intende per:

a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;

b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;

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

d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

(1) Articolo sostituito dall'art. 3, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 2

1. Le norme della presente legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:

a) servizi domestici prestati in ambito familiare;

b) prestazioni di lavoro non nocivo, nè pregiudizievole, nè pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

2. Alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento si applicano le disposizioni del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, ove assicurino un trattamento più favorevole di quello previsto dalla presente legge.

3. Per gli adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale.

N.B.: Articolo sostituito dall'art. 4, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 3 (1)

1. L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il perio-

do di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

(1) Articolo sostituito dall'art. 5, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 4 (1)

1. È vietato adibire al lavoro i bambini, salvo quanto disposto dal comma 2.

2. La direzione provinciale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purchè si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

3. Al rilascio dell'autorizzazione si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 365.

(1) Articolo sostituito dall'art. 6, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 5 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 6 (1)

1. È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.

2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purchè siano svolti sotto la sorveglian-

za di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'Azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.

5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.

6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità.

(1) Articolo sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 7 (1)

1. Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con particolare riguardo a:

a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;

b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;

c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;

d) movimentazione manuale dei carichi;

e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;

f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;

g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

2. Nei riguardi dei minori, le informazioni di cui all'articolo 21 del decreto legislativo n. 626 del 1994

sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale.

(1) Articolo sostituito dall'art. 8, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 8 (1)

1. I bambini nei casi di cui all'art. 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purchè siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica.

2. L'idoneità dei minori, indicati al comma 1, all'attività lavorativa cui sono addetti, deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.

3. Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio sanitario nazionale.

4. L'esito delle visite mediche di cui ai commi 1 e 2 deve essere comprovato da apposito certificato.

5. Qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori di cui all'art. 6, comma 2, deve specificare nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito.

6. Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale. Questi ultimi hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

7. I minori che, a seguito di visita medica, risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

8. Agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui al Titolo I, Capo IV, del decreto legislativo n. 626/1994, non si applicano le disposizioni dei commi da 1 a 7.

9. Il controllo sanitario di cui all'art. 44, comma 1, del decreto legislativo n. 277/1991, si applica agli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel. In tale caso il controllo sanitario ha periodicità almeno biennale.

10. In deroga all'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 277/1991, per gli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 85 e 90 decibel, gli intervalli del controllo sanitario non possono essere superiori all'anno.

(1) Articolo sostituito dall'art. 9, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 9 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 10 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 11 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 12 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 13 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 14 (1)*(Trasporto e sollevamento pesi)*

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 15 (1)

1. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.

2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

(1) Articolo sostituito dall'art. 10, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 16 (1)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 17 (1)

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purchè tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

(1) Articolo sostituito dall'art. 11, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 18*(Orario di lavoro)*

Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. (1)

Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

(1) Comma modificato dall'art. 2, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 19 (1)

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Gli adolescenti non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi; ove questo sistema di lavorazione sia consentito dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei fanciulli e degli adolescenti può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

(1) Articolo modificato dall'art. 12, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 20 (1)*(Riposi intermedi)*

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.

I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora.

La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

La Direzione provinciale del lavoro può proibire la permanenza nei locali di lavoro dei bambini e degli adolescenti durante i riposi intermedi.

(1) Articolo modificato dall'art. 2, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 21 (1)

In deroga a quanto disposto dall'articolo 20, la Direzione provinciale del lavoro può, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei bambini e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio.

(1) Articolo modificato dall'art. 2, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 22

(Riposo settimanale)

Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. (1)

Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica. (1)

(1) Comma sostituito dall'art. 13, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 23 (1)

(Ferie annuali)

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età. (1)

I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie.

(1) Comma modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 24

(Tutela previdenziale)

I bambini di qualsiasi età, anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione di cui alla presente legge, hanno diritto alle prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie. (1)

Gli istituti assicuratori hanno diritto di esercitare azione di rivalsa nei confronti del datore di lavoro per l'importo complessivo delle prestazioni corrisposte al minore, detratta la somma corrisposta a titolo di contributi omessi.

(1) Comma modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 25 (1)

(Formazione professionale dei bambini)

I bambini di 14 anni compiuti possono essere ammessi dagli Uffici del lavoro a frequentare corsi di formazione professionale per il primo avviamento al lavoro, riconosciuti idonei a fornire ai bambini stessi una adeguata formazione professionale.

Gli Uffici del lavoro dovranno sollecitare i bambini che hanno superato i 14 anni, che non proseguono gli studi e che sono alla ricerca di un'occupazione, a frequentare detti corsi.

(1) Articolo modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 26 (1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 4, comma 1; 6, comma 1; 8, comma 7, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3; 6, comma 2; 7, comma 2; 8, commi 1, 2, 4, 5; 15, comma 1; 17, comma 1; 18; 21; 22 è

punita con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni.

3. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 8, comma 6; 17, comma 2; 19; 20, primo e secondo comma è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire cinque milioni.

4. Chiunque adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'articolo 4, comma 2, senza l'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

5. Chiunque adibisce al lavoro gli adolescenti nei casi previsti dall'articolo 6, comma 3, senza l'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

6. Le sanzioni previste per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 3; 4, comma 1; 6, comma 1, si applicano in misura non inferiore alla metà del massimo a chi, rivestito di autorità o incaricato della vigilanza sopra un minore, ne consente l'avvio al lavoro in violazione delle disposizioni contenute nei medesimi articoli.

7. L'autorità competente a ricevere il rapporto con le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione è la direzione provinciale del lavoro.

8. Alle contravvenzioni di cui al comma 2 si applicano le disposizioni del capo II del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 14, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 27 *(Disposizioni finali)*

Sono abrogate le norme della legge 29 novembre 1961, n. 1325, nonchè le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, per la parte relativa alla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

È abrogata altresì ogni disposizione in contrasto con la presente legge.

Art. 28 (1)

Fino all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica previsto all'articolo 6, mentre per le attività industriali restano ferme le tabelle allegate al regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, per le altre attività la valutazione della pericolosità, faticosità e gravosità dei lavori è rimessa temporaneamente alla Direzione provinciale del lavoro.

(1) Articolo modificato dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 29

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro, salve le attribuzioni degli organi di polizia.

Allegato I (1)

I. Mansioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d.

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994 e di quelli geneticamente modificati del gruppo II di cui ai decreti legislativi 3 marzo 1993, n. 91 e n. 92.

3. Agenti chimici:

a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del decreto legislativo 16 luglio 1998, n. 285;

b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:

1) pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39);

2) possibilità di effetti irreversibili (R40);

3) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);

4) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);

5) può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46);

6) pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48);

7) può ridurre la fertilità (R60);

8) può danneggiare i bambini non ancora nati (R61);

c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti il rischio, descritto dalla seguente frase, che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale: "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43)";

d) sostanze e preparati di cui al titolo VII del decreto legislativo n. 626 del 1994;

e) piombo e composti;

f) amianto.

II. Processi e lavori:

1) Il divieto è riferito solo alle specifiche fasi del processo produttivo e non all'attività nel suo complesso. Processi e lavori di cui all'allegato VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994.

2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302.

3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonchè condotta e governo di tori e stalloni.

4) Lavori di mattatoio.

5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.

6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.

7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni.

8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.

9) Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.

10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500° C come ad esempio quelli per la produzione di ghisa, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

12) Processi elettrolitici.

13) (soppresso).

14) Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.

15) Produzione e lavorazione dello zolfo.

16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.

17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.

19) Lavorazione dei tabacchi.

20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.

21) Produzione di calce ventilata.

22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.

23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.

24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

25) Lavori nei magazzini frigoriferi.

26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.

27) Condotta dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc, in base a quanto previsto dall'art. 115 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonchè lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.

28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

29) Legaggio ed abbattimento degli alberi.

30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.

31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.

32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.

33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale.

34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza.

35) Produzione di polveri metalliche.

36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilena.

37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare".

(1) Allegato aggiunto dall'art. 15, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, e, successivamente, modificato dall'art. 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

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
(G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.)

...omissis...

Capo II
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, nonchè 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, in 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, nonchè 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, nonchè 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.

...omissis...

LEGGE 1° dicembre 1949, n. 1142
Approvazione del Regolamento per la formazione
del nuovo catasto edilizio urbano
(G.U. 4 maggio 1950, n. 53)

...omissis...

Art. 44

(Consistenza delle unità immobiliari)

Di ciascuna unità immobiliare accertata si determina la consistenza, computandola in base agli elementi unitari di misura indicati negli articoli seguenti quale risulta al momento dell'accertamento.

Art. 45

(Misura della consistenza a vano)

Per la misura della consistenza dell'unità immobiliare con destinazione ordinaria ad uso di abitazione si assume come elemento unitario il vano utile.

Si considera vano utile quello che ha destinazione principale (camera, stanza, salone, galleria e simili), nell'uso ordinario della unità immobiliare.

Art. 46

(Vani accessori alle abitazioni)

I vani aventi destinazione ordinaria accessoria dei vani principali si calcolano per tanti vani utili quanti, per ogni categoria, sono fissati dagli usi locali.

Si considerano vani accessori quelli necessari al servizio o al disimpegno dei vani principali (latrine, bagni, dispense, ripostiglio, veranda, ingresso, corridoio, e simili), nonché quelli che, pur non essendo strettamente necessari alla utilizzazione dei vani principali, ne integrano la funzione (soffitte, cantine, bucatari, spanditoi, stalle, granai, porcili, pollai e simili).

Sono compresi fra gli accessori quelli che, pur avendo destinazione principale nell'uso ordinario dell'unità immobiliare, hanno superficie minore di quella minima prestabilita in ogni zona censuaria per ciascuna categoria e classe.

La cucina è considerata vano utile, qualunque ne sia la superficie, purché sia fornita degli impianti relativi alla sua speciale destinazione nel modo ordinario per la categoria e classe cui appartiene l'unità immobiliare.

In mancanza di usi locali i vani accessori si computano per un terzo di vano utile se sono strettamente necessari al servizio od al disimpegno dei vani principali, per un quarto di vano utile in caso diverso.

Art. 47

(Vani ragguagliati)

Si computano per più di un vano utile i vani principali che abbiano superficie maggiore di quella massima stabilita in ogni zona censuaria per ciascuna categoria e classe.

Il ragguaglio a vani utili od a frazione di vano utile della eccedenza di superficie, rispetto a quella massima anzidetta, viene fatto rapportando l'eccedenza alla superficie massima stessa.

Art. 48

(Misura della consistenza a metro cubo)

Per la misura della consistenza delle unità immobiliari con destinazione ordinaria ad uso di alloggi collettivi (collegi, ospizi, conventi, caserme, ospedali, prigioni e simili) di uffici pubblici, di scuole, di musei e simili, si assume come elemento unitario il metro cubo. La consistenza si computa calcolando, con le norme tecniche consuete, il volume vuoto per pieno dell'unità immobiliare.

Art. 49

(Misura della consistenza a metro quadrato)

Per la misura della consistenza delle unità immobiliari con destinazione ordinaria ad uso negozi, botteghe, magazzini, locali di deposito, laboratori per arti e mestieri, stalle, scuderie, autorimesse, palestre, tettoie e simili, si assume come elemento ordinario il metro quadrato. La consistenza si computa sommando le superfici libere dei locali facenti parte dell'unità immobiliare.

Art. 50

(Locali accessori dei negozi e delle botteghe)

La consistenza complessiva delle unità immobiliari con destinazione ordinaria ad uso negozi e botteghe, quando esse comprendono locali accessori (retro botteghe, gabinetti e simili), si diminuisce riducendo la superficie degli accessori in misura corrispondente alla loro minore produttività di reddito rispetto al locale principale.

Art. 51

(Computo delle dipendenze)

È aumentata di una percentuale non maggiore del 10% la consistenza delle unità immobiliari alle quali siano annesse aree formanti parti integranti di esse, ovvero sia congiunto l'uso, in comune con altri, di locali per deposito, per bucato e simili, quando tali circostanze non siano state tenute presenti nell'attribuzione della classe.

Art. 52

(Arrotondamento della consistenza)

La consistenza delle unità immobiliari si arrotonda, a seconda dell'elemento unitario di misura assunto, rispettivamente al mezzo vano, al metro cubo od al metro quadrato.

...omissis...

DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2001, n. 368
e successive modifiche e integrazioni
Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro
sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES
(G.U. 9 ottobre 2001, n. 235)

Art. 1

(Apposizione del termine)

01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di lavoro. (1)

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. (2)

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. (3)

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. (4)

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

(1) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 1, comma 9, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma modificato dall'art. 21, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

(3) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 9, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92.

(4) Comma modificato dall'art. 1, comma 9, lett. c) L. 28 giugno 2012, n. 92.

...omissis...

Art. 3

(Divieti)

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4

(Disciplina della proroga)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tem-

po determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga. (1)

(1) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 9, lett. d), L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 4-bis (1)

(Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine)

[...]

(1) Articolo aggiunto dall'art. 21, comma 1-bis 21, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge e poi dichiarato illegittimo dalla Corte costituzionale con sentenza n. 214/2009.

Art. 5

(Scadenza del termine e sanzioni - Successione dei contratti)

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (1)

2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. (2)

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di du-

rata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (3)

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, 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; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. 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)

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. (5)

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. (6)

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. (5)

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (5)

-
- (1) Comma come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 9, lett. e), L. 28 giugno 2012, n. 92.
 - (2) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 9, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92.
 - (3) Comma modificato dall'art. 1, comma 9, lett. g) e lett. h), L. 28 giugno 2012, n. 92.
 - (4) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 40, lett. b), L. 24 dicembre 2007, n. 247 e, poi, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 9, lett. i), L. 28 giugno 2012, n. 92.
 - (5) Commi aggiunti dall'art. 1, comma 40, lett. b), L. 24 dicembre 2007, n. 247.
 - (6) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 40, L. 24 dicembre 2007, n. 247 e, poi, modificato dall'art. 21, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 6

(Principio di non discriminazione)

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o

la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7

(Formazione)

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8

(Criteri di computo)

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9

(Informazioni)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10

(Esclusioni e discipline specifiche)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro;

c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione. (1)

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo. (2)

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8. (3)

4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto. (4)

4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono

esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis. (5)

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; (6)

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni. (7)

8. [...]. (8)

9. [...]. (8)

10. [...]. (8)

(1) Lettera aggiunta dall'art.4, comma 12, L. 12 novembre 2011, n. 183.

(2) Comma modificato dall'art. 18, comma 2, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, come convertito in legge.

(3) Comma modificato dall'art. 1, comma 41, L. 24 dicembre 2007, n. 247.

(4) Comma aggiunto dall'art. 9, comma 18, D.L. 13 maggio 2011, n. 70, come convertito in legge.

(5) Comma aggiunto dall'art. 4, comma 5, D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come convertito in legge.

(6) Lettera sostituita dall'art. 1, comma 41, L. 24 dicembre 2007, n. 247.

(7) Lettera sostituita dall'art. 1, comma 41, L. 24 dicembre 2007, n. 247.

(8) Comma abrogato dall'art. 1, comma 41, L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 11

(Abrogazioni e disciplina transitoria)

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo. (1)

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro. (1)

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza n. 44/2008, ha dichiarato l'illegittimità del comma 1 "nella parte in cui abroga l'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56" e del comma 2 "nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento" all'articolo 23 anzidetto.

Art. 12

(Sanzioni)

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

DECRETO LEGISLATIVO 25 febbraio 2000, n. 61
e successive modifiche e integrazioni
Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro
a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
(G.U. 20 marzo 2000, n. 66)

Art. 1
(Definizioni)

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati; (1)

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d); (2)

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto. (3)

Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modifica-

zioni, 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. (4)

(1) Lettera sostituita dall'art. 46, comma 1, lett. a), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(3) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(4) Comma sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. c), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 2
(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare. (1)

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

(1) Comma modificato dall'art. 85, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 3
(Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale - Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi

dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 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. (1)

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. (2)

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. (3)

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

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. (5)

6. [...]. (6)

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; (7)

3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma. (8)

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. (9)

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. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso. (10)

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine. (11)

11. [...]. (12)

12. [...]. (12)

13. [...]. (12)

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. [...]. (12)

(1) Comma sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(3) Comma sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

- (4) Comma sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100. L'ultimo periodo è stato, poi, soppresso dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (5) Comma sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (6) Comma come da ultimo abrogato dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (7) Comma sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (8) Numero aggiunto dall'art. 1, comma 20, lettera a), L. 28 giugno 2012, n. 92.
- (9) Comma come da ultimo modificato dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (10) Comma come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 20, lettera b), L. 28 giugno 2012, n. 92.
- (11) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- (12) Comma abrogati dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 4

(Principio di non discriminazione)

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità del-

la prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5 (1)

(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 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)

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.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. o), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Comma modificato dall'art. 22, comma 4, L. 12 novembre 2011, n. 183.

Art. 6
*(Criteri di computo dei lavoratori
a tempo parziale)*

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. (1)

2. [...]. (2)

(1) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. d), D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(2) Comma abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. p), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 7 (1)
(Applicabilità nel settore agricolo)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. q), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 8
(Sanzioni)

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

L'eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la

sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto 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. (1)

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)

2-ter. [...]. (3)

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

(1) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. r), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(2) Comma aggiunto dall'art. 46, comma 1, lett. s), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

(3) Comma abrogato dall'art. 1, comma 44, L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 9

(Disciplina previdenziale)

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2."

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10

(Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente

disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:

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

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

Art. 12

(Verifica)

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

Art. 12-bis (1)

(Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale)

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 la-

voro 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 han-

dicap 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.

(1) Articolo aggiunto dall'art. 46, comma 1, lett. t), D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 e, poi, sostituito dall'art. 1, comma 44, lett. d), L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 12-ter (1)
(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.

(1) Articolo aggiunto dall'art. 1, comma 44, lett. e), L. 24 dicembre 2007, n. 247.

CODICE DI PROCEDURA CIVILE

...omissis...

**Titolo IV
NORME PER LE CONTROVERSIE IN
MATERIA DI LAVORO**

**Capo I
DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI
DI LAVORO**

**Sezione I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 409 (1)

(Controversie individuali di lavoro)

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice. (1)

(1) Articolo sostituito dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 410

*(Tentativo obbligatorio di conciliazione)**

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di con-

ciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del Presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò

non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave. (1)

* Rubrica sostituita dall'art. 36, comma 1, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 31, comma 1, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 410 bis (1)

(Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 31, comma 16, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 411 (1)

(Processo verbale di conciliazione)

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per

il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertata l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 31, comma 3, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 412 (1)

(Verbale di mancata conciliazione)

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 31, comma 5, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 412-bis (1)
(*Procedibilità della domanda*)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 31, comma 16, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 412-ter (1)
(*Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*)

La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 31, comma 6, L. 4 novembre 2010, n. 183

Art. 412-quater (1)
(*Altre modalità di conciliazione e arbitrato*)

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente

con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato. Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del

tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura

dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 31, comma 8, L. 4 novembre 2010, n. 183.

...omissis...

CODICE CIVILE

...omissis...

Art. 2110

(Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio)

In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

...omissis...

Art. 2118

Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. (1)

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

(1) Norme abrogate.

...omissis...

Art. 2120 (1)

(Disciplina del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo

della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. (2)

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonchè in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. (1)

L'anticipazione può essere ottenuta una sola vol-

ta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

(1) Articolo sostituito dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 2121 (1)

(Computo dell'indennità di mancato preavviso)

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

ro.

(1) Articolo sostituito dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 2122

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. (1)

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza n. 8/1972, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 3 "nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui allo stesso articolo".

...omissis...

LEGGE 11 maggio 1990, n. 108
Disciplina dei licenziamenti individuali
(G.U. 11 maggio 1990, n. 108)

...omissis...

Art. 2

(Riassunzione o risarcimento del danno)

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

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

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

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

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

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

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

"Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle

parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3

(Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4

(Area di non applicazione)

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

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

Art. 5

(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6

(Abrogazioni)

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

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

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

Art. 1

(Libertà di opinione)

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

Art. 2

(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3

(Personale di vigilanza)

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

Art. 4

(Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

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

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

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5

(Accertamenti sanitari)

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

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

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

Art. 6

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabi-

li ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

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

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

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

Art. 7

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (1)

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (1)(2)

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

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

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

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adi-

re l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

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

- (1) La Corte Costituzionale, con sentenza n. 204/1982, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei commi 1, 2 e 3, "interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".
- (2) La Corte Costituzionale, con sentenza n. 427/1989, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei commi 2 e 3 "nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

Art. 8

(Divieto di indagini sulle opinioni)

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

Art. 9

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

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

Art. 10
(*Lavoratori studenti*)

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

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

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

Art. 11
(*Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa*)*

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

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. (1)

* Rubrica modificata dall'art. 6, comma 6, D. L. 11 luglio 1992, n. 333, come convertito in legge.

(1) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, come convertito in legge.

Art. 12
(*Istituti di patronato*)

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

...omissis...

Art. 14
(*Diritto di associazione e di attività sindacale*)

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

Art. 15
(*Atti discriminatori*)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. (1)

(1) Comma come da ultimo modificato dall'art. 4, comma 1, D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

Art. 16
(*Trattamenti economici collettivi discriminatori*)

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

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

Art. 17
(*Sindacati di comodo*)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18
(*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legisla-

tivo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. (1)

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. (1)

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. (1)

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di

fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma. (1)

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. (1)

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un di-

fetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo. (1)

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. (2)

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. (2)

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. (2)

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla co-

municazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo. (2)

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

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

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

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (3)

(1) Comma modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma aggiunto sempre dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92.

(3) Comma modificato dall'art. 1, comma 42, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 19

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) [...]; (1)

b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. (2)

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

(1) Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.

(2) Lettera modificata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.

Art. 20
(*Assemblea*)

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

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

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

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

Art. 21
(*Referendum*)

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

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

Art. 22
(*Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali*)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

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

Art. 23
(*Permessi retribuiti*)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

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

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

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

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

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

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

Art. 24
(*Permessi non retribuiti*)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

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

Art. 25
(*Diritto di affissione*)

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

Art. 26
(*Contributi sindacali*)

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

[...]. (1)
[...]. (1)

(1) Commi abrogati dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313.

Art. 27
(*Locali delle rappresentanze sindacali aziendali*)

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

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

Titolo IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28
(*Repressione della condotta antisindacale*)

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

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. (1)

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposi-

zioni degli artt. 413 e seguenti del codice di procedura civile. (2)

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

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

[...]. (3)
[...]. (3)

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

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

(3) Commi abrogati dall'art. 4, comma 1, L. 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 29
(*Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali*)

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

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30
(*Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali*)

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

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

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di as-

semblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. (1)

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

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

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

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

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

Art. 32

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

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

...omissis...

Titolo VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo com-

ma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. (1)

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

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

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

...omissis...

Art. 37

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

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

Art. 38

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. (1)

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

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

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

(1) Comma modificato dall'art. 179, comma 2, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 39

*(Versamento delle ammende al
Fondo adeguamento pensioni)*

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

Art. 40

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

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

Art. 41

(Esenzioni fiscali)

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

DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66
e successive modifiche e integrazioni
Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti
della organizzazione dell'orario di lavoro
(G.U. 14 aprile 2003, n. 87, suppl. ord.)

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
(Finalità e definizioni)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro. 2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

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

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

c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3;

d) "periodo notturno": periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) "lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale; (1)

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la neces-

sità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

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

h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario; (2)

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

l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

(1) Numero modificato dall'art. 41, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

(2) Lettera modificata dall'art. 41, comma 2, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 2
(Campo di applicazione)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attie-

ne ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.

2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli Organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civili, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. (1)

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata. (2)

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenti.

(1) Comma modificato dall'art. 1, lett. a), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

(2) Comma come da ultimo modificato dall'art. 41, comma 3, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Capo II **PRINCIPI IN MATERIA** **DI ORGANIZZAZIONE** **DELL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 3

(Orario normale di lavoro)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

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

Art. 4

(Durata massima dell'orario di lavoro)

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro non può

in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. [...]. (1)

(1) Comma abrogato dall'art. 41, comma 14, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 5

(Lavoro straordinario)

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

2. Fermi restando i limiti di cui all'art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6

(Criteri di computo)

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'art. 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, di cui al comma 5 dell'art. 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'art. 4.

Capo III
PAUSE, RIPOSI E FERIE

Art. 7

(Riposo giornaliero)

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

(1) Comma modificato dall'art. 41, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 8

(Pause)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

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

Art. 9

(Riposi settimanali)

1. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. (1)

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

a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale; (2)

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4.

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

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si volge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'art. 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui al-

l'art. 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

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

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

(1) Comma modificato dall'art. 41, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

(2) Lettera sostituita dall'art. 41, comma 6, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 10 *(Ferie annuali)*

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. (1)

2. Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

(1) Comma sostituito dall'art. 1, lett. d), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

Capo IV **LAVORO NOTTURNO**

Art. 11 *(Limitazioni al lavoro notturno)*

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12 *(Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione)*

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle Rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

2. [...]. (1)

(1) Comma abrogato dall'art. 41, comma 14, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 13 *(Durata del lavoro notturno)*

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non

può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14

(Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno)

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'art. 11 o per il tramite del medico competente di cui all'art. 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi. (1)

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, dispone, ai sensi degli artt. 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'art. 13,

comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono rivedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

(1) Comma sostituito dall'art. 1, lett. e), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

Art. 15

(Trasferimento al lavoro diurno)

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Capo V

DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE

Art. 16

(Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario)

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

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

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

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

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

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

g) gli operai agricoli a tempo determinato;
h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

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

l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
m) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'art. 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;

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

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

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

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

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

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

p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinalli.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lett. da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Art. 17

(Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13

possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (1)

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle Associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli artt. 4, 3° comma, nel limite di 6 mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

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

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

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

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

2) del personale portuale o aeroportuale;

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

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

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

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'art. 10, comma 1, n. 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

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

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali;

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

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

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

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

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

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13 non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

6-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. (2)

(1) Comma sostituito dall'art. 41, comma 7, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge,

(2) Comma aggiunto dall'art. 3, comma 85, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

...omissis...

Art. 18-bis (1) *(Sanzioni)*

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lett. a), b), c), dell'art. 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. (2)

4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. (3)

5. [...]. (4).

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

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

(1) Articolo aggiunto dall'art. 1, lett. f), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

(2) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(3) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(4) Comma abrogato dall'art. 41, comma 14, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

(5) Comma sostituito dall'art. 41, comma 10, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito in legge.

Art. 19

(Disposizioni transitorie e abrogazioni)

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzio-

ne pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate. (1)

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli artt. 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

(1) Comma modificato dall'art. 1, lett. g), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267
e successive modifiche e integrazioni
Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali
(G. U. 28 settembre 2000, n. 227, suppl. ord.)

...omissis...

Art. 79
(Permessi e licenze)

1. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva. (1)

2. [...]. (2)

3. I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. [...]. (3) Le disposizioni di cui al pre-

sente comma si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.

4. I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

5. I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

6. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

(1) Comma modificato dall'art. 16, comma 21, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come convertito in legge.

(2) Comma abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

(3) Periodo abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

...omissis...

DECRETO MINISTERIALE 8 aprile 1968
Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584,
per riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una
giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione
(G.U. 29 aprile 1968, n. 108)

Art. 1

È fissato in 250 grammi il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue, ai fini degli articoli 1 e 2 della legge 13 luglio 1967, n. 584, deve raggiungere per il diritto alla giornata di riposo e alla relativa retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti che cedono gratuitamente il loro sangue per trasfusione diretta o indiretta o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico.

Art. 2

Il prelievo di sangue deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della sanità.

Art. 3

La giornata di riposo di cui all'art. 1 viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

Art. 4

La retribuzione per la giornata di riposo per i lavoratori retribuiti non in misura fissa è determinata con gli stessi criteri previsti per le festività nazionali.

Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, quadsirettimanale, quindicinale, bisettimanale o settimanale la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 26, 24, 13, 12 e 6.

Art. 5

I datori di lavoro che intendono avvalersi della facoltà prevista dall'art. 2 della legge 13 luglio

1967, n. 584, per ottenere il rimborso dell'importo della normale retribuzione corrisposta ai lavoratori dipendenti per la giornata di astensione dal lavoro di cui al precedente articolo, debbono farne domanda all'istituto, ente o cassa per l'assicurazione contro le malattie al quale i lavoratori stessi sono iscritti.

Per i lavoratori iscritti alle casse di soccorso di cui al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e successive modificazioni e integrazioni la domanda di cui al precedente comma deve essere inoltrata alle casse stesse anche nel caso in cui le medesime provvedano alla sola gestione delle prestazioni economiche per malattia.

La domanda deve essere inoltrata entro la fine del mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue.

Art. 6

La domanda di cui al precedente articolo deve contenere le generalità del lavoratore che ha donato il sangue e la dichiarazione attestante l'importo della retribuzione allo stesso corrisposta e il giorno in cui si è verificata l'astensione dal lavoro.

La domanda deve essere corredata:

da una dichiarazione del lavoratore interessato attestante che ha fruito della giornata di riposo e della relativa retribuzione, il cui ammontare deve essere specificato e che ha donato il sangue gratuitamente;

da un certificato rilasciato dal medico che ha effettuato il prelievo del sangue indicante:

a) i dati anagrafici del donatore, rilevati da un valido documento di riconoscimento, gli estremi del quale devono essere annotati;

b) la avvenuta donazione gratuita del sangue nonché il quantitativo prelevato, il giorno e l'ora del prelievo.

Il certificato predetto deve essere rilasciato su di un modulo intestato al centro presso il quale è avvenuta la donazione e contenente gli estremi di autorizzazione per il funzionamento del centro stesso da parte del Ministero della sanità.

Art. 7

Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per donare il proprio sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non possa essere effettuata ovvero venga effettuata solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato, con la indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione.

Art. 8

Ai fini della ripartizione del contributo dello Stato di cui all'art. 3 della legge 13 luglio 1967, n. 584, gli istituti, enti o casse per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie terranno un'evidenza contabile dei rimborsi effettuati ai datori di lavoro ai sensi della legge predetta.

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 marzo 1957, n. 361
e successive modifiche e integrazioni**

(G.U. 3 giugno 1957, n. 139, suppl. ord.)

...omissis...

Art. 119 (1)

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. (2)

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

(1) Articolo modificato dall'art. 11, comma 1, L. 21 marzo 1990, n. 53. L'art. 1, L. 29 gennaio 1992,

n. 69, ha, successivamente, affermato che il comma 2 del presente articolo "va inteso nel senso che i lavoratori di cui al comma 1 dello stesso articolo 119 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

(2) Comma modificato dall'art. 3, D.Lgs. 20 dicembre 1993, n. 534.

...omissis...

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 8 febbraio 2001, n. 194
Regolamento recante nuova disciplina della partecipazione
delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile
(G. U. 25 maggio 2001, n. 120)

...omissis...

Art. 9

(Disciplina relativa all'impiego delle organizzazioni di volontariato nelle attività di pianificazione, soccorso, simulazione, emergenza e formazione teorico-pratica)

1. Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3, impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi di cui al comma 2 dell'articolo 1, anche su richiesta del sindaco o di altre autorità di protezione civile competenti ai sensi della legge n. 225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, nonché autorizzate dall'Agenzia, vengono garantiti, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti, relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno:

- a) il mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato;
- b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato;
- c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'articolo 4 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e successivi decreti ministeriali di attuazione.

2. In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a centottanta giorni nell'anno.

3. I benefici di cui ai commi 1 e 2 vengono estesi ai volontari singoli iscritti nei «ruolini» delle Prefetture, previsti dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 6 febbraio 1981, n. 66, qualora espressamente impiegati dal Prefetto in occasione di eventi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge n. 225 del 1992.

4. Agli aderenti alle organizzazioni di volontariato di cui all'articolo 1, comma 2, impegnati in at-

tività di pianificazione, di simulazione di emergenza, e di formazione teorico-pratica, compresa quella destinata ai cittadini, e autorizzate preventivamente dall'Agenzia, sulla base della segnalazione dell'autorità di protezione civile competente ai sensi della legge n. 225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, i benefici di cui al comma 1 si applicano per un periodo complessivo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno. Limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative, i benefici di cui al comma 1 si applicano anche alle fasi preparatorie e comunque connesse alla loro realizzazione.

5. Ai datori di lavoro pubblici o privati dei volontari di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, che ne facciano richiesta, viene rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore legittimamente impegnato come volontario, mediante le procedure indicate nell'articolo 10.

6. Le attività di simulazione di emergenza, quali le prove di soccorso e le esercitazioni di protezione civile, vengono programmate:

- a) dall'Agenzia, per le esercitazioni nazionali che direttamente le organizza;
- b) dalle altre strutture operative istituzionali di protezione civile. Gli scenari di tali attività ed i calendari-programma delle relative operazioni, con l'indicazione del numero dei volontari partecipanti e del preventivo delle spese rimborsabili ai sensi dell'articolo 10, nonché di quelle riferite al comma 1, debbono pervenire all'Agenzia, relativamente a ciascun anno, entro il 10 gennaio, per le esercitazioni programmate per il primo semestre, ed entro il 10 giugno per quelle previste per il secondo semestre. L'Agenzia si riserva la relativa approvazione e autorizzazione fino a due mesi prima dello svolgimento delle prove medesime, nei limiti dello stanziamento sui relativi capitoli di spesa.

7. La richiesta al datore di lavoro per l'esonero dal servizio dei volontari dipendenti, da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza, deve essere avanzata almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova, dagli interessati o dalle organizzazioni cui gli stessi aderiscono.

8. Dopo lo svolgimento delle attività di simulazione o di addestramento o in occasione dell'emergenza, le organizzazioni interessate fanno pervenire all'autorità di protezione civile competente una rela-

zione conclusiva sull'attività svolta, sulle modalità di impiego dei volontari indicati nominativamente e sulle spese sostenute, corredate della documentazione giustificativa.

9. Ai fini del rimborso della somma equivalente agli emolumenti versati ai propri dipendenti che abbiano partecipato alle attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, il datore di lavoro presenta istanza all'autorità di protezione civile territorialmente competente. La richiesta deve indicare analiticamente la qualifica professionale del dipendente, la retribuzione oraria o giornaliera spettantegli, le giornate di assenza dal lavoro e l'evento cui si riferisce il rimborso, nonché le modalità di accreditamento del rimborso richiesto.

10. Ai volontari lavoratori autonomi, appartenenti alle organizzazioni di volontariato indicate all'articolo 1, comma 2, legittimamente impiegati in attività di protezione civile, e che ne fanno richiesta, è corrisposto il rimborso per il mancato guadagno

giornaliero calcolato sulla base della dichiarazione del reddito presentata l'anno precedente a quello in cui è stata prestata l'opera di volontariato, nel limite di L. 200.000 lorde giornaliere.

11. L'eventuale partecipazione delle organizzazioni di volontariato, inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3, alle attività di ricerca, recupero e salvataggio in acqua nonché alle relative attività esercitative, tiene conto della normativa in materia di navigazione e si svolge nell'ambito dell'organizzazione nazionale di ricerca e soccorso in mare facente capo al Ministero dei trasporti e della navigazione.

12. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché dell'articolo 10, si applicano anche nel caso di iniziative ed attività, svolte all'estero, purché preventivamente autorizzate dall'Agenzia.

...omissis...

**LEGGE 13 luglio 1967, n. 584
e successive modifiche e integrazioni**

**Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore
di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione
(G.U. 29 luglio 1967, n. 189)**

Art. 1 (1)

I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

(1) Articolo sostituito dall'art. 13, comma 1, L. 4 maggio 1990, n. 107.

Art. 2

Ai lavoratori dipendenti, i quali cedano il loro sangue gratuitamente, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo di cui all'articolo precedente. La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiedere il rimborso all'Istituto di assicurazione contro le malattie al quale è iscritto il donatore, anche in deroga alle vigenti norme che prevedano limitazioni dell'indennità economica di malattia per durata e ammontare.

Art. 3

All'onere derivante dal rimborso delle retribuzioni ai lavoratori donatori di sangue concorre lo Sta-

to con un contributo annuo di lire 100 milioni da iscriversi nello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il contributo statale di cui sopra viene ripartito annualmente tra gli enti di assicurazione di malattia dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale in proporzione ai rimborsi effettuati dagli enti medesimi ai datori di lavoro.

Art. 4

Alla spesa derivante dall'attuazione del precedente articolo si provvede mediante riduzione del fondo di cui al capitolo n. 3523 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1967, concernente gli oneri dipendenti da provvedimenti legislativi in corso.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato a provvedere, con propri decreti, alle occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 5

Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvederà ad emanare le norme di attuazione della presente legge, anche per quanto concerne l'accertamento dell'avvenuta donazione di sangue, i limiti quantitativi che essa deve raggiungere per dare diritto alla giornata di riposo, le modalità e i termini per le richieste di rimborso.

LEGGE 18 febbraio 1992, n. 162
e successive modifiche e integrazioni
Provvedimenti per i volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e
speleologico e per l'agevolazione delle relative operazioni di soccorso
(G.U. 26 febbraio 1992, n. 47)

Art. 1

1. I volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano (CAI) hanno diritto ad astenersi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni, nonchè nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore 24.

2. Ai volontari che siano lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale relativo ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro ai sensi del comma 1. La retribuzione è corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiederne il rimborso all'istituto di previdenza cui il lavoratore è iscritto.

3. I volontari che siano lavoratori autonomi hanno diritto a percepire una indennità per il mancato reddito relativo ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro ai sensi del comma 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituito un fondo di accantonamento, per la corresponsione ai lavoratori autonomi della predetta indennità.

4. Gli oneri derivanti dal rimborso delle retribuzioni ai lavoratori volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico, pari a lire 800 milioni annue, e dal finanziamento del fondo di cui al comma 3, pari a lire 300 milioni annue, sono posti a carico dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero versa annualmente agli enti previdenziali gli importi da questi rimborsati ai datori di lavoro, ai sensi del comma 2. (1)

(1) Comma modificato dall'art. 8, comma 1, L. 21 marzo 2001, n. 74.

Art. 2

1. Il regolamento per l'attuazione della presente legge è emanato, entro tre mesi dalla data della sua entrata in vigore, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Il re-

golamento, in particolare, detta norme:

a) per l'accertamento dell'avvenuto impiego dei volontari in operazioni di soccorso od esercitazioni;

b) sulle caratteristiche che tale impiego deve assumere per dare diritto alla retribuzione o all'indennità;

c) per l'accertamento dell'avvenuta astensione dal lavoro;

d) sulle modalità e i termini per le richieste di rimborso, nonchè per la liquidazione delle indennità spettanti ai lavoratori autonomi, da determinarsi in misura pari alla media delle retribuzioni spettanti ai lavoratori dipendenti del settore industria.

Art. 3

1. Al CAI è concesso un contributo annuo a carico dello Stato di lire 900 milioni, da destinare, quanto a lire 600 milioni, al pagamento dei premi per l'assicurazione contro i rischi di morte, invalidità permanente e responsabilità civile verso terzi, ivi compresi gli altri soccorritori, dei volontari del Corpo impegnati nelle operazioni di soccorso o nelle esercitazioni; quanto a lire 300 milioni, alla realizzazione e gestione, presso la sede centrale del CAI, di un centro di coordinamento delle attività del Corpo. (1)

(1) Comma modificato dall'art. 8, comma 2, L. 21 marzo 2001, n. 74.

Art. 4

1. I veicoli impegnati nel trasporto dei soccorritori e dei materiali di soccorso alpino e speleologico del Corpo possono fare uso dei dispositivi di segnalazione acustica e visiva di emergenza di cui agli articoli 45 e 46 del testo unico delle norme sulla circolazione stradale, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 15 giugno 1959, n. 393, e successive modificazioni.

2. Il trasporto dei materiali di cui al comma 1 è esentato dall'obbligo della bolla di accompagnamento.

3. I volontari del Corpo impegnati nelle operazioni di soccorso e nelle esercitazioni possono circo-

lare con i veicoli e le unità cinofile occorrenti, in deroga ai divieti e alle limitazioni poste da leggi regionali e provinciali e da regolamenti locali, anche nelle aree incluse in parchi nazionali, parchi regionali, riserve naturali ed aree protette.

Art. 5

1. Per le finalità di cui alla presente legge è autorizzata la spesa di lire 2 miliardi annui a decorrere

dal 1992. Al relativo onere si provvede, negli anni 1992, 1993 e 1994, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1992, all'uopo utilizzando l'accantonamento "Interventi per le operazioni di soccorso del Club alpino italiano".

2. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad appor- tare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bi- lancio.

LEGGE 6 marzo 2001, n. 52

...omissis...

Art. 5
(Diritti dei donatori)

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

2. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'équipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

...omissis...

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104
e successive modifiche e integrazioni
Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti
delle persone handicappate
(G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, suppl. ord.)

...omissis...

Art. 33
(Agevolazioni)

1. [...] (1)

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. (2)

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. (3)

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. (4)

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. (5)

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. (6)

(1) Comma abrogato dall'art. 86, comma 2, lett. i), D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2) Comma come da ultimo modificato dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(3) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(4) Comma come da ultimo modificato dall'art. 24, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(5) Comma modificato dall'art. 19, comma 1, lettera c), L. 8 marzo 2000, n. 53.

(6) Comma aggiunto dall'art. 24, comma 1, lett. c), L. 4 novembre 2010, n. 183.

...omissis...

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81
e successive modifiche e integrazioni
Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123,
in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
(G. U. 30 aprile 2008, n. 101, suppl. ord.)

Titolo I
PRINCIPI COMUNI

Capo I
Disposizioni generali

Art. 1
(Finalità)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché 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, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e 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, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

2. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione e dall'articolo 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11, le disposizioni del presente decreto legislativo, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

3. Gli atti, i provvedimenti e gli adempimenti attuativi del presente decreto sono effettuati nel rispetto dei principi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 2
(Definizioni)

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "lavoratore": persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni; (1)

b) "datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni te-

nendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) "azienda": il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) "dirigente": persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) "preposto": persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) "responsabile del servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) "addetto al servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

h) "medico competente": medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

i) "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza": persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

l) "servizio di prevenzione e protezione dai rischi": insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) "sorveglianza sanitaria": insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

n) "prevenzione": il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) "salute": stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) "sistema di promozione della salute e sicurezza": complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) "valutazione dei rischi": valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) "pericolo": proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) "rischio": probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) "unità produttiva": stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) "norma tecnica": specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) "buone prassi": soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) "linee guida": atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) "formazione": processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) "informazione": complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione,

alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) "addestramento": complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) "modello di organizzazione e di gestione": modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) "organismi paritetici": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

ff) "responsabilità sociale delle imprese": integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

(1) Lettera modificata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Art. 3

(Campo di applicazione)

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

...omissis...

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.

5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore.

6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante.

7. Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

9. Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. (1)

10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I

lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

11. Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26.

12. Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21. (2)

12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione. (3)

...omissis...

(1) Comma modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

(2) Comma modificato dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

(3) Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. e), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

...omissis...

Sezione IV

Formazione, informazione e addestramento

Art. 36

(Informazione ai lavoratori)

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 37

(Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

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

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

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

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: (1)

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. (2)

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del

Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. (3)

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto. (4)

(1) Alinea modificato dall'art. 23, comma 1, lett. a), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

- (2) Comma aggiunto dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.
(3) Comma sostituito dall'art. 23, comma 1, lett. c), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.
(4) Comma modificato dall'art. 23, comma 1, lett. d), D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

...omissis...

Capo IV **Disposizioni penali**

Sezione I **Sanzioni**

Art. 55 (1)

(Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente)

1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

a) per la violazione dell' articolo 29, comma 1;
b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell' articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell' articolo 34, comma 2.

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all' articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all' articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. È punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all' articolo 29, commi 2 e 3.

4. È punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e) e 4, 45, comma 1;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell' articolo 26, comma 1, lettera a);

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z), prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l' articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter;

e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;

f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell' articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell' articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell' articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell' articolo 35, comma 5;

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell' articolo 26, comma 8;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell' articolo 18, comma 1, lettera aa).

6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g) con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell' articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

(1) Articolo come da ultimo sostituito dall'art. 32, comma 1, D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Art. 59 (1)

(Sanzioni per i lavoratori)

1. I lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell' articolo 20, comma 3.

(1) Articolo sostituito dall'art. 36, comma 1, D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

...omissis...

LEGGE 5 gennaio 1953, n. 4
e successive modifiche e integrazioni
Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni
ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga
(G.U. 27 gennaio 1953, n. 21)

Art. 1

È fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonchè, distintamente, le singole trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti.

Art. 2

Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo.

Art. 3

Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione.

Art. 4

La norma contenuta nel precedente art. 1 non si applica:

- a) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative Aziende autonome;
- b) alle Regioni, alle Provincie ed ai Comuni;
- c) alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiore a 3000;
- d) ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari.

Art. 5 (1)

Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila.

(1) Articolo sostituito dall'art. 10, D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

Art. 6

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è esercitata dall'Ispettorato del lavoro.

LEGGE 27 maggio 1949, n. 260
e successive modifiche e integrazioni
Disposizioni in materia di ricorrenze festive
(G.U. 31 maggio 1949, n. 124)

Art. 1

Il giorno 2 giugno data di fondazione della Repubblica è dichiarato festa nazionale.

Art. 2

Sono considerati giorni festivi agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici oltre al giorno della festa nazionale i giorni seguenti:

tutte le domeniche;
 il primo giorno dell'anno;
 il giorno dell'Epifania;
 il giorno della festa di San Giuseppe;
 il 25 aprile: anniversario della liberazione;
 il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 il giorno dell'Ascensione;
 il giorno del Corpus Domini;
 il 1° maggio: festa del lavoro;
 il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;
 il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
 il giorno di Ognissanti;
 il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
 il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
 il giorno di Natale;
 il giorno 26 dicembre.

Art. 3

Sono considerate solennità civili agli effetti dell'orario ridotto negli uffici pubblici e dell'imbandieramento dei pubblici edifici i seguenti giorni:

l'11 febbraio: anniversario della stipulazione del Trattato e del Concordato con la Santa Sede;
 il 28 settembre: anniversario della insurrezione popolare di Napoli.

Art. 4

Gli edifici pubblici sono imbandierati nei giorni della festa nazionale delle solennità civili e del 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre.

Art. 5 (1)

Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno) dell'anniversario della liberazione (25 aprile) della

festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) lo Stato gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o in mancanza a quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo a provvigione o con altre forme di compensi mobili si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica spetterà ai lavoratori stessi oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Art. 6 (1)

In caso di inosservanza alle norme della presente legge gli imprenditori sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire trecentomila a un milione ottocentomila.

(1) Articolo modificato dall'art. 75, D.Lgs. 30 dicembre 1999, n. 507.

Art. 7

Sono abrogati l'art. 4 del decreto legislativo 15 dicembre 1947, n. 1549 e tutte le disposizioni contrarie o comunque incompatibili con le norme contenute nella presente legge.

Art. 8

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

LEGGE 31 marzo 1954, n. 90
Modificazioni alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive
(G.U. 22 aprile 1954, n. 92)

...omissis...

Art. 2

Il trattamento stabilito dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festi-

vo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Art. 3

Le disposizioni dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, modificate ed integrate come ai precedenti articoli 1 e 2, si estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall'art. 2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

Art. 4

Le disposizioni della presente legge non pregiudicano le condizioni più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi.

LEGGE 16 aprile 1954, n. 111
Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti
alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani
(G.U. 29 aprile 1954, n. 98)

Art. 1

Ai portieri che prestano la loro opera di vigilanza, custodia e pulizia o soltanto di vigilanza e custodia ed ai lavoratori addetti alla pulizia con rapporti di lavoro continuativo negli immobili urbani ad uso di abitazione o ad altri usi, compresi quelli di cooperative a contributo statale e di istituti autonomi per le case popolari è dovuto il riposo nelle feste infrasettimanali, previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260.

Art. 2

Ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia, i quali, per ragioni inerenti al servizio, deb-

bano prestare la propria opera nelle suddette giornate, competerà il diritto alla doppia retribuzione giornaliera per ognuna di esse.

Art. 3

L'onere derivante dall'applicazione dell'articolo precedente è a carico del proprietario dell'immobile, il quale ha facoltà per gli immobili locati, di rivalersi sui conduttori nei limiti previsti dall'art. 19 della legge sulle locazioni di immobili urbani del 23 maggio 1950, n. 253.

LEGGE 5 marzo 1977, n. 54
Disposizioni in materia di giorni festivi
(G.U. 7 marzo 1977, n. 63)

Art. 1 (1)

I seguenti giorni cessano di essere considerati festivi agli effetti civili: Epifania; S. Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo.

A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre.

(1) L'art. 1, L. 20 novembre 2000, n. 336, ha ripristinato, con decorrenza 2001, la festività nazionale del 2 giugno.

Art. 2

Le solennità civili previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, e dalla legge 4 marzo 1958, n. 132,

non determinano riduzioni dell'orario di lavoro negli uffici pubblici.

È fatto divieto di consentire negli uffici pubblici riduzione dell'orario di lavoro che non siano autorizzate da norme di legge.

Art. 3

Le ricorrenze indicate negli articoli 1 e 2, che cadono nei giorni feriali, non costituiscono giorni di vacanza nè possono comportare riduzioni d'orario per le scuole di ogni ordine e grado.

Art. 4

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

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 dicembre 1985, n. 792
Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate
d'intesa tra la Repubblica italiana e la Santa Sede ai sensi dell'art. 6
dell'accordo, con protocollo addizionale, firmato a Roma il
18 febbraio 1984 e ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121
(G.U. 31 dicembre 1985, n. 306)

Art. 1

Sono festività religiose, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 dell'accordo firmato a Roma il 18 febbraio 1984 tra la Repubblica italiana e la Santa Sede, ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121:

- tutte le domeniche;
- il 1° gennaio, Maria Santissima Madre di Dio;
- il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- il 15 agosto, Assunzione della Beata Vergine Maria;
- il 1° novembre, tutti i Santi;

- l'8 dicembre, Immacolata Concezione della Beata Vergine Maria;
- il 25 dicembre, Natale del Signore;
- il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma.

Art. 2

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

**ACCORDO 30 giugno 1988
per i giorni non più festivi ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 e
del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792**

La Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTuCS-UIL, dopo un attento esame della Legge 5 marzo 1977, n° 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n° 792, contenenti disposizioni in materia di giorni festivi, hanno stipulato il seguente accordo.

Articolo unico

Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle quattro giornate (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e S. Pietro e Paolo) non più festivi agli effetti civili, spetterà, oltre al trattamento econo-

mico mensile, la normale paga in denaro (1/26 del salario conglobato, indennità mensili, scala mobile) senza alcuna maggiorazione per il servizio prestato in dette giornate; ovvero, in alternativa, il godimento di un corrispondente riposo compensativo, eventualmente aggiunto alle giornate di ferie. In conformità di quanto previsto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n° 792, per la città di Roma il giorno della ricorrenza di S. Pietro e Paolo è considerato festivo.

Le giornate del 2 giugno e del 4 novembre sono state escluse dal trattamento normativo ed economico di cui al comma precedente, in applicazione dell'ultimo comma dell' art. 11 del C.C.N.L. 30 giugno 1988.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92
Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro
in una prospettiva di crescita
(G.U. 3 luglio 2012, n. 153, suppl. ord.)

Art. 1

(Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore)

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle mo-

dalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4. Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

... *omissis*...

18. La disposizione di cui all'articolo 2, comma

3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

...omissis...

34. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

...omissis...

41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

...omissis...

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.

Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non ol-

tre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.

55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li

ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

62. Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

...omissis...

**DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151
e successive modifiche e integrazioni**

**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della
maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
(G.U. 26 aprile 2001, n. 96, suppl. ord.)**

**Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
(Oggetto)**

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

1. Il presente Testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

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

**Art. 2
(Definizioni)**

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
artt. 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente Testo unico:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente Testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 (1)

(Divieto di discriminazione)

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

(1) Articolo sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera a) D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.

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 utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'art. 1, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'art. 1, comma 2, lett. c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime. (1)

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente Testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. (2)

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.

(1) Comma modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

Art. 5

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

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

Capo II TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6

(Tutela della sicurezza e della salute)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 1;
legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private ac-

creditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'art. 1, comma 5, lett. a), del D.Lgs. 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7

(Lavori vietati)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 3,
30, comma 8 e 31, comma 1; D.Lgs. 25 novembre
1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53,
art. 12, comma 3)

1. 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'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A del presente Testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'Allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicate 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'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

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

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

Art. 8

(Esposizione a radiazioni ionizzanti)

(D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, es-

sere 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.

...omissis...

Art. 10 (1)
(Personale militare femminile)

[...]

(1) Articolo abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

Art. 11
(Valutazione dei rischi)
(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

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

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

Art. 12
(Conseguenze della valutazione)
(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

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

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

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

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

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

Art. 13
(Adeguamento alla disciplina comunitaria)
(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 26 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonchè 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, nonchè 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)
(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

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

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

Art. 15
(Disposizioni applicabili)
(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

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

Capo III **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Art. 16

(Divieto di adibire al lavoro le donne)
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
art. 4, commi 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'art. 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; (1)
 - 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.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 arrecherebbe pregiudizio alla loro salute. (2)

-
- (1) Lettera modificata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.
 - (2) Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

Art. 17

(Estensione del divieto)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali 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. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi

di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti 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. (1)

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, 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. (2)

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. (3)

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi. (4)

-
- (1) Comma come da ultimo sostituito dall'art. 15, comma 1, lettera a), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, come convertito in legge.
 - (2) Comma modificato dall'art. 15, comma 1, lettera b), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, come convertito in legge.
 - (3) Comma modificato dall'art. 15, comma 1, lettera c), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, come convertito in legge.
 - (4) Comma modificato dall'art. 15, comma 1, lettera d), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, come convertito in legge.

Art. 18

(Sanzioni)

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

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19

(Interruzione della gravidanza)

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

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della

legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'art. 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20

(Flessibilità del congedo di maternità)

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

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

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

Art. 21

(Documentazione)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22

(Trattamento economico e normativo)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione

per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli artt. 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. (1)

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'art. 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

(1) Comma sostituito dall'art. 2, comma 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

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'im-

porto totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, si applica quanto previsto al comma 5, lett. c).

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

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

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

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

Art. 24

(Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

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

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purchè tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

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

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

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

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

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

(1) La Corte costituzionale, con sentenza n. 405/2001, n. 405, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 1 "nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lett. a)", del presente decreto.

Art. 25

(Trattamento previdenziale)

(D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'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 artt. 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'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

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

Art. 26 (1)
(Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

(1) Articolo sostituito dall'art. 2, comma 452, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Art. 27 (1)

(Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. a) e c)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 2, comma 453, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Capo IV
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, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

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

Art. 29

(Trattamento economico e normativo)
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli artt. 22 e 23.

Art. 30

(Trattamento previdenziale)

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25.

Art. 31 (1)

(Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

(1) Articolo sostituito dall'art. 2, comma 454, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Capo V **CONGEDO PARENTALE**

Art. 32 *Congedo parentale*

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

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

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

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

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. (1)

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 termine di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. (2)

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

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavorato-

re e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. (3)

(1) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lettera a), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

(2) Comma modificato dall'art. 1, comma 339, lettera b), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

(3) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lettera c), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

Art. 33 *(Prolungamento del congedo)*

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. (1)

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. 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. (2)

(1) Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(2) Comma modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

Art. 34 *(Trattamento economico e normativo)* (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'art. 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'art. 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35

(Trattamento previdenziale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lett. a) e b); D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 2, 3 e 5)

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

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

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

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

5. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza so-

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

Art. 36 (1)

(Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

(1) Articolo sostituito dall'art. 2, comma 455, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

Art. 37 (1)

(Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. b)

[...]

(1) Articolo abrogato dall'art. 2, comma 456, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

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.

Capo VI
RIPOSI E PERMESSI

Art. 39

(Riposi giornalieri della madre)
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

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

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40

(Riposi giornalieri del padre)
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 ter)

1. I periodi di riposo di cui all'art. 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41

(Riposi per parti plurimi)
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
art. 10, comma 6)

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

Art. 42

(Riposi e permessi per i figli con handicap grave)

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. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. (1)

3. [...]. (2)

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. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha 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. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi. (3)

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto. (4)

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, 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 pre-

videnziale 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. (4)

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. (4)

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53. (4)

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

- (1) Comma come da ultimo modificato dall'art. 4, comma 1, lettera a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.
- (2) Comma abrogato dall'art. 24, comma 2, lettera b), L. 4 novembre 2010, n. 183.
- (3) Comma sostituito dall'art. 4, comma 1, lettera b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.
- (4) Commi aggiunti dall'art. 4, comma 1, lettera b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

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 congruaglio con gli apporti contributivi dovuti all'Ente assicuratore.

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

Art. 44

(Trattamento previdenziale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

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

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

Art. 45

Adozioni e affidamenti

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 dall'ingresso del minore nella famiglia. (1)

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.

2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore. (2)

(1) Comma modificato dall'art. 8, comma 1, lettera a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(2) Comma aggiunto dall'art. 8, comma 1, lettera b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

Art. 46

(Sanzioni)

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

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

Capo VII

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47

(Congedo per la malattia del figlio)

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. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26

febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. (1)

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche. (2)

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.

(1) Comma modificato dall'art. 7, comma 3, lettera a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, come convertito in legge.

(2) Comma aggiunto dall'art. 7, comma 3, lettera a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, come convertito in legge.

Art. 48

(Trattamento economico e normativo)

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

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49

(Trattamento previdenziale)

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

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al com-

pimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'art. 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'art. 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50

(Adozioni e affidamenti)

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

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'art. 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'art. 47, comma 2.

Art. 51

(Documentazione)

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

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice ed il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo. (1)

(1) Comma sostituito dall'art. 7, comma 3, lettera b), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, come convertito in legge.

Art. 52

(Sanzioni)

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

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

Capo VIII
LAVORO NOTTURNO

Art. 53

(Lavoro notturno)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903,
art. 5, commi 1 e 2, lett. 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'art. 5, comma 2, lett. c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX
**DIVIETO DI LICENZIAMENTO,
DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO**

Art. 54

(Divieto di licenziamento)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 4; D.Lgs. 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

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

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

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

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

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

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

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

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività 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, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b). (1)

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

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. (2)

(1) Comma modificato dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.

Art. 55

(Dimissioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

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

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

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

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. (1)

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

(1) Comma sostituito dall'art. 44, comma 16, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 56

(Diritto al rientro e alla conservazione del posto)

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, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. (1)

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

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

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

4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione ammi-

nistrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. (2)

(1) Comma modificato dall'art. 8-quater, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, come convertito in legge.

(2) Comma aggiunto dall'art. 4, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

Capo X DISPOSIZIONI SPECIALI

...omissis...

Art. 60

(Lavoro a tempo parziale)

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

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

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

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

...omissis...

Capo XIII 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 adozio-

ne senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficia-no dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive lire 2.500.000.

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

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

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

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

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

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

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

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

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

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione del-

l'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'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75

(Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capo XIV VIGILANZA

Art. 76

(Documentazione)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
artt. 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

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

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

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

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

Art. 77

(Vigilanza)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
artt. 30, comma 1, e 31, comma 4)

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

2. La vigilanza sul presente Testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i Servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78

(Riduzione degli oneri di maternità)

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

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57%.

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

Art. 79

(Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato)

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

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente Testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'art. 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,46% sulla retribuzione per il settore dell'industria, del credito, dell'assicurazione, dell'artigianato, marittimi, spettacolo; (1)

b) dello 0,24% sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13% sulla retribuzione per il settore dei servizi tributari appaltati; (2)

d) dello 0,03% per gli operai agricoli e dello 0,43% per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e com-

partecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

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

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

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

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

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

-
- (1) Lettera modificata dall'art. 15-bis, comma 4, lett. a), D.L. 2 luglio 2007, n. 81 come convertito in legge.
- (2) Lettera modificata dall'art. 15-bis, comma 4, lett. b), D.L. 2 luglio 2007, n. 81, come convertito in legge.

...omissis...

INDICE

Deposito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.....	5
Comparizione.....	7
PREMESSA	13

TITOLO I PARTE GENERALE

Art. 1 – Validità e sfera di applicazione del contratto	15
Art. 2 – Inderogabilità del contratto	15

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Diritti di informazione.....	16
Art. 4 – Contrattazione di secondo livello.....	16
Dichiarazione a verbale	18
Art. 5 – Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.	18
Art. 6 – Funzionamento strumenti contrattuali, relazioni sindacali e gestione contratto	18
Art. 7 – Trattenute sindacali	19
Art. 8 – Ente bilaterale.....	19
Art. 9 – Fondo Coasco.....	20
Art. 10 – Formazione continua	21
Art. 11 – Cassa Portieri.....	21
Art. 12 – Commissione Paritetica Nazionale	21
Dichiarazione a verbale	22
Art. 13 – Diritti di informazione a livello territoriale - Attuazione e funzionamento degli strumenti contrattuali	22
Art. 14 – Commissioni paritetiche territoriali	23
Art. 15 – Controversie collettive.....	23
Art. 16 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie	23
Art. 17 – Collegio di arbitrato	25

TITOLO III
CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

<i>CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI</i>	27
Art. 18 – Classificazione dei lavoratori	27
Art. 19 – Commissione di attuazione	30
Art. 20 – Alloggio del portiere, guardiola e servizi igienici	30
<i>CAPO II – MANSIONI DEI LAVORATORI</i>	31
Art. 21 – Mansioni dei lavoratori	31
Art. 22 – Portiere adibito a più stabili	36
Art. 23 – Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi	37
Norma transitoria	37
Art. 24 – Materiali per le pulizie	38
Art. 25 – Responsabilità per danni	38
Art. 26 – Esercizio contemporaneo di altra attività.....	38
Art. 27 – Sostituto del portiere	38
Dichiarazione a verbale	39

TITOLO IV
QUADRI

Art. 28 – Formazione e aggiornamento.....	40
Art. 29 – Polizza assicurativa	40
Art. 30 – Indennità di funzione.....	40

TITOLO V
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTRATTI ATIPICI

<i>CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	41
Art. 31 – Contratto di assunzione	41
Art. 32 – Documenti per l’assunzione	41
Art. 33 – Periodo di prova	42
Art. 34 – Collocamento.....	43
<i>CAPO II – CONTRATTI DI APPRENDISTATO</i>	43
Art. 35 – Disciplina generale dell’apprendistato	43
Art. 36 – Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.	44
Dichiarazione a verbale	46

<i>CAPO III – CONTRATTI A TERMINE</i>	46
Art. 37 – Contratti a tempo determinato.....	46
Art. 38 – Procedure d’informazione	48
<i>CAPO IV – CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)</i>	49
Art. 39 – Lavoro ripartito.....	49
Art. 40 – Tutela del lavoro notturno continuativo	50
Art. 41 – Contratti di somministrazione	51

TITOLO VI

ORARI - LAVORO NOTTURNO, STRAORDINARIO E FESTIVO

<i>CAPO I – LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE CHE USUFRUISCONO DELL’ALLOGGIO DI SERVIZIO</i>	53
Art. 42 – Nastro orario di apertura e di chiusura del portone	53
Art. 43 – Orario di lavoro settimanale e giornaliero	53
Art. 44 – Lavoro a turni	54
Art. 45 – Durata media dell’orario	55
Art. 46 – Reperibilità	56
Art. 47 – Orario per la conduzione dell’impianto di riscaldamento	57
Art. 48 – Lavoro festivo e notturno	57
<i>CAPO II – LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE, CHE NON USUFRUISCONO DELL’ALLOGGIO DI SERVIZIO</i>	57
Art. 49 – Orario di lavoro settimanale.....	57
Art. 50 – Orario giornaliero.....	57
Art. 51 – Diversa distribuzione dell’orario settimanale e giornaliero.....	58
Art. 52 – Durata media dell’orario	58
Art. 53 – Lavoro straordinario, festivo e notturno.....	58
<i>CAPO III – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE</i>	59
Art. 54 – Rapporti a tempo parziale	59
Art. 55 – Contratto di assunzione - Norme di rinvio.....	60
Art. 56 – Disciplina del rapporto a tempo parziale	60
Art. 57 – Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo	60
Nota a verbale	61
Art. 58 – Clausole di flessibilità e di elasticità.....	62
Art. 59 – Determinazione della paga oraria	63

<i>CAPO IV – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)</i>	63
Art. 60 – Orario di lavoro	63
Art. 61 – Lavoro straordinario, festivo e notturno.....	64
 <i>CAPO V – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)</i>	64
Art. 62 – Orario di lavoro	64
Art. 63 – Lavoro straordinario, festivo e notturno.....	65
 <i>CAPO VI – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)</i> <i>A TEMPO PARZIALE</i>	65
Art. 64 – Lavoro a tempo parziale.....	65
Art. 65 – Contratto di assunzione - Norme di rinvio.....	66
Art. 66 – Disciplina del rapporto a tempo parziale	66
Art. 67 – Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo	66
Art. 68 – Clausole di flessibilità e di elasticità.....	67
Nota a verbale	69
 <i>CAPO VII – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)</i>	69
Art. 69 – Orario di lavoro settimanale.....	69
Art. 70 – Orario giornaliero.....	69
Art. 71 – Durata media dell’orario	69
Art. 72 – Lavoro straordinario, festivo e notturno.....	70
 <i>CAPO VIII – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)</i> <i>A TEMPO PARZIALE</i>	70
Art. 73 – Rapporti a tempo parziale	70
Art. 74 – Contratto di assunzione - Norme di rinvio.....	71
Art. 75 – Disciplina del rapporto a tempo parziale	71
Art. 76 – Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo	72
Art. 77 – Clausole di flessibilità e di elasticità.....	72
Nota a verbale	74
Art. 78 – Determinazione della paga oraria	74

TITOLO VII

FESTIVITÀ - FERIE - RIPOSO SETTIMANALE - PERMESSI - CONGEDI

<i>CAPO I – FESTIVITÀ</i>	75
Art. 79 – Festività	75
Nota a verbale	76
Art. 80 – Determinazione del compenso per lavoro festivo.....	76

<i>CAPO II – FERIE</i>	76
Art. 81 – Periodo di ferie ed irrinunciabilità delle ferie stesse	76
Art. 82 – Scelta del periodo: facoltà del lavoratore.....	77
<i>CAPO III – RIPOSO SETTIMANALE</i>	78
Art. 83 – Riposo settimanale	78
<i>CAPO IV – PERMESSI E CONGEDI</i>	78
Art. 84 – Permessi retribuiti	78
Art. 85 – Permessi per lutto.....	79
Art. 86 – Permessi elettorali	79
Art. 87 – Congedo matrimoniale	79
Art. 88 – Chiamata di leva e richiamo alle armi	79
Art. 89 – Altri permessi	80

TITOLO VIII TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 90 – Definizione di malattia.....	81
Art. 91 – Obblighi dei lavoratori e conservazione del posto.....	81
Art. 92 – Indennità economiche	82
Norma transitoria	84
Art. 93 – Determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera ai fini dell’indennità di malattia	84
Art. 94 – Campo di applicazione.....	85
Art. 95 – Condizioni di miglior favore.....	85

TITOLO IX TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 96 – Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi	86
Art. 97 – Previdenza complementare.....	86
Norma transitoria	87
Art. 98 – Gravidanza e puerperio	87
Art. 99 – Infortunio sul lavoro.....	87
Art. 100 – Assistenza sanitaria integrativa	87

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

<i>CAPO I – ELEMENTI RETRIBUTIVI</i>	89
Art. 101 – Salario	89
Art. 102 – Indennità	89
Art. 103 – Terzo elemento.....	90
Art. 104 – Determinazione della normale paga oraria e giornaliera	90
<i>CAPO II – RETRIBUZIONI DEI VARI PROFILI PROFESSIONALI</i>	91
Art. 105 – Retribuzione lavoratori con profili professionali A), che usufruiscono dell'alloggio di servizio.....	91
Art. 106 – Retribuzione portieri con profili professionali A), che non usufruiscono dell'alloggio di servizio.....	92
Art. 107 – Retribuzione portieri - Lavoratori a tempo parziale	92
Art. 108 – Retribuzione lavoratori con profili professionali B).....	93
Art. 109 – Retribuzione lavoratori con profili professionali C).....	93
Art. 110 – Retribuzione lavoratori con profili professionali D)	93
<i>CAPO III – SCATTI DI ANZIANITÀ</i>	93
Art. 111 – Portieri con profili professionali A).....	93
Art. 112 – Lavoratori con profili professionali B)	95
Art. 113 – Lavoratori con profili professionali C)	96
Art. 114 – Lavoratori con profili professionali D).....	96
Art. 115 – Decorrenza scatti.....	97
<i>CAPO IV – MENSILITÀ SUPPLEMENTARE</i>	97
Art. 116 – Gratifica natalizia.....	97
Art. 117 – Corresponsione retribuzioni.....	98

TITOLO XI
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO -
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

<i>CAPO I – PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A)</i>	99
Art. 118 – Preavviso	99
Art. 119 – Preavviso in caso di eliminazione del servizio di portineria.....	99
Art. 120 – Trattamento di fine rapporto - T.F.R.	100
<i>CAPO II – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)</i>	101
Art. 121 – Preavviso.....	101
Art. 122 – Trattamento di fine rapporto - T.F.R.	101

<i>CAPO III – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)</i>	102
Art. 123 – Preavviso.....	102
Art. 124 – Trattamento di fine rapporto - T.F.R.....	102
<i>CAPO IV – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)</i>	103
Art. 125 – Preavviso.....	103
Art. 126 - Trattamento di fine rapporto - T.F.R.....	103
<i>CAPO V – CERTIFICATO DI SERVIZIO</i>	104
Art. 127 – Certificato di servizio.....	104
<i>CAPO VI – DECESSO DEL LAVORATORE</i>	104
Art. 128 – Decesso del lavoratore.....	104

TITOLO XII

TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ DELLO STABILE

Art. 129 – Trasferimento della proprietà dello stabile.....	106
---	-----

TITOLO XIII

NORME DISCIPLINARI

Art. 130 – Provvedimenti disciplinari.....	107
Art. 131 – Procedure disciplinari.....	108
Art. 132 – Provvedimenti in caso di procedimento penale.....	108

TITOLO XIV

TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 133 – Tabelle retributive.....	109
-------------------------------------	-----

TITOLO XV

NORME FINALI

Art. 134 – Condizioni di miglior favore.....	110
--	-----

TITOLO XVI

DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO

Art. 135 – Decorrenza e durata	111
Art. 136 – Procedure di rinnovo del contratto	111

TABELLE RETRIBUTIVE

Tabella A, profili professionali A3) / A4).....	112
Tabella A-bis, profili professionali A1) / A2) / A5)	115
Nota a verbale	117
Tabella A-ter, profili professionali A6) / A7)	118
Tabella A-quater, profili professionali A8) / A9)	121
Tabella B, profili professionali B).....	124
Tabella C, profili professionali C).....	124
Nota a verbale	124
Tabella D, profili professionali D)	125

ALLEGATI

Allegato n. 1 – Fac-simile di contratto di assunzione di portiere con pulizie ed alloggio.....	127
Allegato n. 2 – Statuto della Cassa Portieri.....	131
Allegato n. 3 – Regolamento della sezione “Fondo malattia portieri”	138
Allegato n. 4 – Regolamento attuativo delle prestazioni di assistenza integrativa.....	156
Allegato n. 5 – Accordo nazionale per l’attivazione degli strumenti di assistenza contrattuale ai dipendenti da proprietari di fabbricati	162
Allegato n. 6 – Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie tra Confedilizia e Filcams-Fisascat-Uiltucs ..	164
Allegato n. 7 – Verbale di accordo (relativo all’applicazione del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)	175
– Verbale di accordo (relativo all’applicazione del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sue successive modifiche ed integrazioni).	183
Allegato n. 8 – Articolo 20 (C.C.N.L. 28 febbraio 1974)	190
Allegato n. 9 – Statuto dell’Ente Bilaterale Nazionale del comparto proprietari di fabbricati - Ebinprof	191
Allegato n. 10 – Statuto del Fondo “Coasco”.....	199
Allegato n. 11 – Articolo 89 – Scala Mobile (C.C.N.L. 4 dicembre 2003)	205
Allegato n. 12 – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere attività formative e contenuto dei piani formativi individuali ...	206

FONTI LEGISLATIVE E COLLETTIVE

<i>Apprendistato, contratti di formazione e lavoro, lavoro minori</i>	
Appendice n. 1 – Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.....	219
Appendice n. 2 – Legge 24 giugno 1997, n. 196.....	223
Appendice n. 3 – Legge 17 ottobre 1967, n. 977.....	225
Appendice n. 4 – Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.....	231
 <i>Catasto edilizio urbano</i>	
Appendice n. 5 – Legge 1° dicembre 1949, n. 1142	233
 <i>Contratto di lavoro a tempo determinato</i>	
Appendice n. 6 – Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.....	235
 <i>Contratto di lavoro a tempo parziale</i>	
Appendice n. 7 – Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61	240
 <i>Codice di procedura civile</i>	
Appendice n. 8 – Codice di Procedura Civile - artt. 409 e segg.....	246
 <i>Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, trattamento di fine rapporto</i>	
Appendice n. 9 – Codice Civile	250
 <i>Licenziamenti individuali e Statuto dei lavoratori</i>	
Appendice n. 10 – Legge 11 maggio 1990, n. 108	252
Appendice n. 11 – Legge 20 maggio 1970, n. 300	254
 <i>Organizzazione del lavoro e orario di lavoro</i>	
Appendice n. 12 – Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66	263
 <i>Permessi di lavoro</i>	
Appendice n. 13 – Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - art. 79	271
Appendice n. 14 – Decreto ministeriale 8 aprile 1968	272
Appendice n. 15 – D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 - art. 119.....	274
Appendice n. 16 – D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194 - art. 9	275
Appendice n. 17 – Legge 13 luglio 1967, n. 584.....	277
Appendice n. 18 – Legge 18 febbraio 1992, n. 162.....	278
Appendice n. 19 – Legge 6 marzo 2001, n. 52 - art. 5	280
Appendice n. 20 – Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - art. 33.....	281

Prevenzione infortuni e igiene sul lavoro

Appendice n. 21 – Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81	282
--	-----

Prospetto o busta paga

Appendice n. 22 – Legge 5 gennaio 1953, n. 4	288
--	-----

Ricorrenze festive

Appendice n. 23 – Legge 27 maggio 1949, n. 260	289
Appendice n. 24 – Legge 31 marzo 1954, n. 90	291
Appendice n. 25 – Legge 16 aprile 1954, n. 111	292
Appendice n. 26 – Legge 5 marzo 1977, n. 54	293
Appendice n. 27 – D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792	294
Appendice n. 28 – Accordo 30 giugno 1988	295

Riforma del mercato del lavoro

Appendice n. 29 – Legge 28 giugno 2012, n. 92	296
---	-----

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Appendice n. 30 – Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	299
---	-----

INDIRIZZI

CONFEDILIZIA	327
FILCAMS	338
FISASCAT	343
UILTuCS	350

**ORGANIZZAZIONI PROVINCIALI DELLA
CONFEDILIZIA**
(legali rappresentanti)

Sede Nazionale CONFEDILIZIA
Via Borgognona 47 - 00187 Roma - Tel. 06.6793489 - Fax 06.6793447

<p>AGRIGENTO via Esseneto 88, tel. 0922/596988 ing. Salvatore Lauricella</p>	<p>BELLUNO via Sant'Andrea 6, tel. 0437/26935 cav. Diego Triches</p>
<p>ALESSANDRIA c.so XX Settembre 6, tel. 0131/231302 geom. Franco Stradella</p>	<p>BENEVENTO v.le Atlantici 45, tel. 0824/317426 avv. Pierluigi Arigliani</p>
<p>ANCONA c.so Amendola 26, tel. 071/201201 dott. Marco Giaccaglia</p>	<p>BERGAMO via Paglia 5, tel. 035/244353 dott. Roberto Margiotta</p>
<p>AOSTA via Torre del Lebbroso 37, tel. 0165/364144 dott. Giorgio Vola</p>	<p>BIELLA via Seminari 6, tel. 015/2470741 avv. Daniela Ardizzone</p>
<p>AREZZO via Ristoro d'Arezzo 164, tel. 0575/324072 avv. Sabina Rossi Palazzeschi</p>	<p>BOLOGNA via Altabella 3, tel. 051/226416 dott.ssa Enrica Piacquaddio</p>
<p>ASCOLI PICENO via Sgariglia 14, tel. 0736/341954 geom. Renato Troiani</p>	<p>BOLZANO c.so Italia 22, tel. 0471/271135 avv. Alberto Boscarolli</p>
<p>ASTI via delle Grazie 1 (piazza Astesano), tel. 0141/353984 - avv. Pier Paolo Bosso</p>	<p>BRESCIA via Vittorio Emanuele II 31, tel. 030/48503 dott. Ivo Amendolagine</p>
<p>AVELLINO via Vasto 26, tel. 0825/1912245 avv. Antonio Trulio</p>	<p>BRINDISI vico De Dominicis 22, tel. 0831/597399 dott. Davide Piazzo</p>
<p>BARI via de Nicolò 37, tel. 080/5235467 avv. Franco Zippitelli</p>	<p>CAGLIARI via Pergolesi 8, tel. 070/42604 avv. Carmelo Idda</p>
<p>BARLETTA-ANDRIA-TRANI c.so Cavour 60, Andria, tel. 0883/557853 avv. Luigi Saccogna</p>	<p>CAMPOBASSO via Monforte 16, tel. 0874/412480 dott. Orazio Saracino</p>

<p>CASERTA p.zza Vanvitelli 33, tel. 0823/441939 avv. Giancarlo Carnielli</p>	<p>FOGGIA via Montegrappa 86, tel. 0881/311733 Franco Granata</p>
<p>CATANIA via Castorina 34, tel. 095/449373 dott. Salvatore Bentivegna</p>	<p>FORLÌ-CESENA via Saffi 5, Forlì, tel. 0543/20026 ing. Carlo Caselli</p>
<p>CATANZARO p.zza Stocco 10, tel. 0961/720207 avv. Lidia Viapiana</p>	<p>FROSINONE via Verdi 277, tel. 0775/201684 geom. Paolo Polletta</p>
<p>CHIETI c.so Marrucino 182, tel. 0871/321000 Daniela Sebastiani</p>	<p>GENOVA via XX Settembre 41, tel. 010/565768 avv. Vincenzo Nasini</p>
<p>COMO via Diaz 91, tel. 031/271900 avv. Claudio Bocchietti</p>	<p>GORIZIA via Diaz 3, tel. 0481/32378 avv. Carlo del Torre</p>
<p>COSENZA v.le degli Alimena 109, tel. 0984/77772 avv. Francesco Saverio Sesti</p>	<p>GROSSETO c.so Carducci 34, tel. 0564/412373 avv. Paola Tamanti</p>
<p>CREMONA via Amidani 19, tel. 0372/462438 avv. Cesare Salvalaggio</p>	<p>IMPERIA via della Repubblica 3/12, tel. 0183/299616 geom. Marco Magaglio</p>
<p>CROTONE via Lucifero 38/40, tel. 0962/905192 dott. Antonio D'Ettoris</p>	<p>ISERNIA via Kennedy 93, tel. 0865/26228 avv. Antonio Scuncio</p>
<p>CUNEO via Roma 55, tel. 0171/699812 dott.ssa Monica Soave</p>	<p>L'AQUILA via Eugenio Montale 35, Sulmona (AQ) tel. 0864/210821 - geom. Ermanno D'Artista</p>
<p>FERMO p.le Azzolino 18, tel. 0734/224904 avv. Mariano Franchi</p>	<p>LA SPEZIA via Cadorna 4, tel. 0187/737604 dott. Renato Oldoini</p>
<p>FERRARA via Montebello 7, tel. 0532/243156 avv. Barbara Grandi</p>	<p>LATINA via Monti 42, - scala b int. 5 tel. 0773/662240 - geom. Luigi Palombo</p>
<p>FIRENZE v.le Lavagnini 26, tel. 055/486567 avv. Nino Scripelliti</p>	<p>LECCE via Albanese 2, tel. 0832/349435 ing. Marino Congedo</p>

<p>LECCO via Cattaneo 76, tel. 0341/364474 rag. Italo Pallaroni</p>	<p>NAPOLI v.le Gramsci 17/B, tel. 081/664530 avv. Prospero Pizzolla</p>
<p>LIVORNO c.so Amedeo 58, tel. 0586/829342 avv. Valentina Gonfiotti</p>	<p>NOVARA via Dominioni 1, tel. 0321/627197 avv. Maria Marchese Malaspina</p>
<p>LODI c.so Vittorio Emanuele II 12, tel. 0371/425939 cav. Mario D'Angelo</p>	<p>NUORO via Ballero 26, tel. 0784/38486 dott.ssa Cinzia Curreli</p>
<p>LUCCA p.zza Bernardini (Pal. Bernardini) tel. 0583/4441 - dott. Pietro Mazzarosa</p>	<p>PADOVA Corso Milano 19, tel. 049/8759620 dott. Paolo Frugoni</p>
<p>MACERATA via Ricci 3, tel. 0733/230146 geom. Francesco Prenna</p>	<p>PALERMO via Maurigi 4, tel. 091/593639 dott. Aldo Alaimo</p>
<p>MANTOVA via Oberdan 14, tel. 0376/224715 dott. Ugo Bassani</p>	<p>PARMA strada Nuova 2, tel. 0521/200829 ing. Mario Del Chicca</p>
<p>MASSA CARRARA p.zza Matteotti 4, Carrara, tel. 0585/70347 dott. Giovanni Vacchelli</p>	<p>PAVIA c.so Mazzini 3, tel. 0382/303030 ing. Massimo Lardera</p>
<p>MATERA via del Corso 17, tel. 0835/382518 rag. Angelo Raffaele Gravela</p>	<p>PERUGIA via Sicilia 39/H, tel. 075/5058212 ing. Armando Fronduti</p>
<p>MESSINA viale San Martino 62, tel. 090/710103 dott. Giorgio Muscolino</p>	<p>PESARO E URBINO v.le Amendola 25, Pesaro, tel. 0721/31638 Filippo Andreani</p>
<p>MILANO via Meravigli 3, tel. 02/885591 avv. Achille Lineo Colombo Clerici</p>	<p>PESCARA via Milano 61, tel. 085/4214374 avv. Federico D'Incecco</p>
<p>MODENA c.so Canalchiaro 65, tel. 059/219375 avv. Francesco Bruini</p>	<p>PIACENZA via San'Antonino 7, tel. 0523/327273 dott. Giuseppe Mischi</p>
<p>MONZA e BRIANZA via Mosè Bianchi 18/A, Monza tel. 039/382231</p>	<p>PISA via Dalmazia 6, tel. 050/561798 avv. Giuseppe Gambini</p>

<p>PISTOIA via S. Pietro 20, tel. 0573/358140 avv. Antonio Grieco</p>	<p>SALERNO p.zza della Concordia 38, tel. 089/241189 avv. Bruno Amendola</p>
<p>PORDENONE c.so Garibaldi 7, tel. 0434/28503 rag. Giuseppe Verdichizzi</p>	<p>SASSARI via Savona 4, tel. 079/278194 ing. Marcello Ciaravola</p>
<p>POTENZA via Settembrini 16, tel. 0971/21354 dott. Francesco Genzano</p>	<p>SAVONA via San Giovanni Bosco 3/4, tel. 019/829983 avv. Gerolamo Astengo</p>
<p>PRATO via S. Trinità 27, tel. 0574/1858004 dott. Gianfranco Ghilardi</p>	<p>SIENA via Montanini 28, tel. 0577/289105 dott. Maurizio Capperucci</p>
<p>RAGUSA v.le dei Platani 37, tel. 0932/ 622201 dott. Gabriele Damanti</p>	<p>SIRACUSA via Montedoro 66, tel. 0931/66569 avv. Raffaele Specchi</p>
<p>RAVENNA via Mariani 7, tel. 0544/35134 rag. Luciano Siboni</p>	<p>SONDRIO p.le Merizzi 17, tel. 0342/511447 dott. Vittorio Quadrio</p>
<p>REGGIO CALABRIA c.so Vittorio Emanuele III 51 tel. 0965/332758 - Vincenzo Calveri</p>	<p>TARANTO via Mazzini 93, tel. 099/4534750 avv. Massimo De Filippis</p>
<p>REGGIO EMILIA via Tavolata 6, tel. 0522/433905 prof. avv. Giovanni Bertolani</p>	<p>TERAMO via De Albentis 5, tel. 0861/250308 ing. Rocco Fantozzi</p>
<p>RIETI p.zza San Rufo 6, tel. 0746/253265 avv. Attilio Francesco Ferri</p>	<p>TERNI zona Fiori 116/i, tel. 0744/443425 avv. Andrea Messi</p>
<p>RIMINI c.so d'Augusto 115, tel. 0541/21773 avv. Nelson Fabbri</p>	<p>TORINO via Nota 3, tel. 011/5214218 - 5214648 avv. Erasmo Besostri Grimaldi</p>
<p>ROMA via Ulpiano 47, tel. 06/6896170 arch. Paolo Pietrolucci</p>	<p>TRAPANI via Riccio 39, tel. 0923/24470 avv. Vincenzo Perniciaro</p>
<p>ROVIGO via Umberto I 50, tel. 0425/25447 avv. Paolo Mercuri</p>	<p>TRENTO via Prepositura 42/44, tel. 0461/232211 dott. Michele Zaniboni</p>

TREVISO riviera Garibaldi 19, tel. 0422/579703 ing. Agostino Rossi	VERCELLI v.le Garibaldi 11, tel. 0161/257677 dott.ssa Elena Boccadoro
TRIESTE via Mercadante 1, tel. 040/638512 avv. Vittorio Cugno	VERONA via Pallone 8, tel. 045/8033844 dott. Pietro Francesco Meschini
UDINE via Zanon 16, tel. 0432/501344 avv. Paolo Scalettari	VIBO VALENTIA via Imperio 64, tel. 0963/44872 avv. Marco Talarico
VARESE p.zza XX Settembre 5, tel. 0332/281281 avv. Vincenzo Brianza	VICENZA c.so Fogazzaro 16, tel. 0444/547188 dott. Vittor Luigi Braga Rosa
VENEZIA san Marco 2746, tel. 041/5209783 rag. Luca Segalin	VITERBO via Garbini 38, tel. 0761/092701 avv. Danilo Scalabrelli
VERBANO-CUSIO-OSSOLA c.so Mameli 47, Verbania, tel. 0324/242628 dott. Vittorio Brocca	

**ORGANIZZAZIONI SUBPROVINCIALI O DELEGAZIONI DELLA CONFEDILIZIA
(legali rappresentanti)**

ABANO TERME (PD) via IV Novembre 31, tel. 049/8600401 dott. Stefano Tosato	ALGHERO (SS) via Mazzini 54, tel. 079/982884 rag. Mario Serra
ABBIATEGRASSO (MI) via Cadorna 2, tel. 02/94967973 avv. Matteo De Stasio	ALTAMURA (BA) v.le Regina Margherita 32, tel. 080/3143609 ing. Donato Denora
ACIREALE (CT) via Torrisi 32, Stazzo (CT), tel. 095/7641281 Orazio Garozzo	ARZIGNANO (VI) via Pelizzari 49, tel. 0444/451205 dott. Federico Piazza
ADRIA (RO) c.so Vittorio Emanuele 20, tel. 0426/901293 avv. Emanuela Belframe	AVEZZANO (AQ) p.zza Castello 14/C, tel. 0863/416220 avv. Paolo Di Matteo
ALBENGA (SV) riviera di ponente via Medaglie d'Oro 46/48 tel. 0182/52809 - avv. Nicola Durante	BAGHERIA (PA) via Senatore Scaduto 4, tel. 091/906605 dott. Antonino Mineo
ALBINO (BG) via Moro 2/p, tel. 035/752529 rag. Aurelio Tacchini	BAGNO DI ROMAGNA (FC) via Valgimigli 8/B, San Piero in Bagno (FC), tel. 0543/903053 - geom. Francesco Cavalieri

<p>BARLETTA (BT) via Capacchione 20, tel. 0883/535777 Savino Gorgoglione</p>	<p>CALTAGIRONE (CT) via D'Annunzio 5, tel. 0933/53193 geom. Salvatore Caristia</p>
<p>BASSANO DEL GRAPPA (VI) via Schiavonetti 1, tel. 0424/219075 Orazio Schiavon</p>	<p>CAMERINO (MC) via Orazi 1, tel. 0737/632536 geom. Massimiliano Gubinelli</p>
<p>BERTINORO (FC) via Loreta 233, Fratta terme (FC) tel. 0543/460782 - geom. Mauro Zanetti</p>	<p>CAMPI BISENZIO (FI) Galleria Di Vittorio 23, tel. 055/892809 rag. Antonio Esposito</p>
<p>BOBBIO (PC) v.le Mazzini 7, tel. 0523/932352 geom. Eugenio Malchiodi</p>	<p>CAMPIONE D'ITALIA (CO) v.le Marco da Campione 27 tel. 004191/6497549 - dott. Roberto Canesi</p>
<p>BOJANO (CB) c.so Amatzio 6, tel. 0874/778202 dott. Donato Dino De Acetis</p>	<p>CAMPO LIGURE (GE) p.zza Vittorio Emanuele 14/4 tel. 010/921184 - geom. Enrico Selis</p>
<p>BOLLATE (MI) via Trento 31/b, tel. 02/38302785 dott. Dino Salati</p>	<p>CAPRAIA ISOLA (LI) via Carlo Alberto 37, tel. 0586/905098 dott.ssa Sofia Mannelli</p>
<p>BOLZANETO (GE) via Pastorino 36/62, tel. 010/7450013 avv. Ivano Martini</p>	<p>CARCARE (SV) via Garibaldi 32/4, tel. 019/512074 avv. Antonella Ferrari</p>
<p>BORDIGHERA (IM) via Vittorio Emanuele 131, tel. 0184/261396 avv. Pier Carlo Croce</p>	<p>CASALMAGGIORE (CR) v.lo Centauro 5, tel. 0375/42900 dott.ssa Simonetta Aroldi</p>
<p>BORGO SAN LORENZO (FI) via Pananti 18, tel. 339/1554192 avv. Laura Bonuccelli</p>	<p>CASTEL SAN GIOVANNI (PC) via Gioia 1, tel. 0523/882463 geom. Antonio Cantoni</p>
<p>BRESSO (MI) via Vittorio Veneto 8/a, tel. 02/6142682 rag. Italo Pallaroni</p>	<p>CASTIGLION FIORENTINO (AR) v.le Mazzini 41, tel. 0575/659669 geom. Arturo Roggi</p>
<p>BROLO (ME) via Pirandello 1, tel. 0941/563649 rag. Fausto Ridolfo</p>	<p>CASTROCARO TERME (FC) v.le Marconi 69, tel. 0543/767212 p.i. Walter Valentini</p>
<p>BUSTO ARSIZIO (VA) via Galilei 7, tel. 0331/632124 rag. Nino Manna</p>	<p>CERIGNOLA (FG) Via San Martino 2/A, tel. 0885/427788 rag. Antonio Famiglietti</p>

<p>CERVIA (RA) v.le Volturmo 33, tel. 0544/976095 geom. Enea Fontana</p>	<p>CONEGLIANO (TV) via Garibaldi 29/L, tel. 0438/35291 arch. Giuliana Predebon</p>
<p>CESENA (FC) p.zza Aguselli 12, tel. 0547/29970 dott. Dino Martini</p>	<p>CORTINA D'AMPEZZO (BL) c.so Italia 121, tel. 0436/2924 Umberto Walpoth</p>
<p>CESENATICO (FC) v.le della Repubblica 39/A, tel. 0547/83811 rag. Roberto Poni</p>	<p>CORTONA (AR) via IV Novembre 38, Camucia (AR) tel. 0575/605056 - p.a. Antonio Garzi</p>
<p>CHIANCIANO TERME (SI) via Tevere 119, tel. 0578/64565 rag. Massimo Rossi</p>	<p>CREMA (CR) p.zza Trento-Trieste 21, tel. 0373/250581 avv. Valeria Casarotti</p>
<p>CHIAVARI (GE) p.zza N. S. dell'Orto 29/4, tel. 0185/303641 geom. Dario Casassa</p>	<p>DOMODOSSOLA (VB) p.zza dell'Oro 6, tel. 0324/242628 Maria Lucia Clemente</p>
<p>CHIETI SCALO (CH) v.le Abruzzo 13, tel. 0871/563753 geom. Giovanni Mennilli</p>	<p>DOVADOLA (FC) via Roma, 14, tel. 0543/20026 geom. Ubaldo Giammarchi</p>
<p>CINISELLO BALSAMO (MI) via Donatello 19, tel. 02/66016696 geom. Sinibaldo Scalise</p>	<p>EMPOLI (FI) p.zza Matteotti 53, tel. 0571/981844 geom. Roberto Balzarini</p>
<p>CITTÀ DI CASTELLO (PG) via S. Apollinare 5, tel. 075/5058212 prof. Carlo Morini</p>	<p>ESTE (PD) via Battisti 25, tel. 0429/600655 rag. Renzo Graziato</p>
<p>CIVITANOVA MARCHE (MC) via Einaudi 298/int.2, tel. 0733/818865 avv. Simone Marzetti</p>	<p>FABRIANO (AN) l.go Rismondo 1, tel. 0732/23105 Diana Arteconi</p>
<p>CIVITELLA DI ROMAGNA (FC) via Farneti 15, tel. 0543/983521 arch. Lucia Balestri</p>	<p>FAENZA (RA) v.le Baccarini 29/2, tel. 0546/662391 rag. Alessandro Bentini</p>
<p>COGLIATE (MB) p.zza Chiesa 3, tel. 02/9660616 Erminia Basilico</p>	<p>FANO (PU) via Gabrielli 5/a, tel. 0721/824690 Giovanni Mei</p>
<p>COLOGNO MONZESE (MI) via Manzoni 17, tel. 02/25165337 geom. Armando Zanichelli</p>	<p>FIGLINE VALDARNO (FI) P.zza San Francesco d'Assisi 5 tel. 055/9544344 - Alessandra Longhi</p>

<p>FIORENZUOLA D'ARDA (PC) via Pellico 10, tel. 0523/942228 geom. Giancarlo Corvi</p>	<p>LAMEZIA TERME (CZ) via Tagliamento 3, tel. 0968/29657 Sergio Gaglianese</p>
<p>FOLIGNO (PG) via Butaroni 8, tel. 075/5058212 dott.ssa Rosanna Trombettoni</p>	<p>LANCIANO (CH) via Fauro 11, tel. 0872/728287 avv. Filomena Crognale</p>
<p>FOLLONICA (GR) via Cappellini 1, tel. 0566/264214 avv. Massimiliano Quercetani</p>	<p>LEGNANO (MI) via Volta 94, tel. 0331/542124 cav. uff. geom. Armando Castiglioni</p>
<p>FORLIMPOPOLI (FC) via Dal Fiume 6, tel. 0543/745624 dott. Gianluca Camporesi</p>	<p>LIDO DI VENEZIA (VE) gran v.le S. M. Elisabetta 2, tel. 041/5261550 dott. Nicola Falconi</p>
<p>GALLARATE (VA) via XXV Aprile 3, tel. 0331/780114 geom. Massimo Mocchetti</p>	<p>LUCERA (FG) via Istria 23, tel. 0881/549410 avv. Marcello Ferrante</p>
<p>GAMBETTOLA (FC) p.zza Moro 1, tel. 0547/53670 rag. Giuseppina Petrini</p>	<p>LUGO (RA) via Manfredi 3, tel. 0545/35623 dott. Roberto Bordini</p>
<p>GIARRE (CT) via Cairoli 41, tel. 095/933626 avv. Enzo di Carlo</p>	<p>MANFREDONIA (FG) l.go del Seminario 2, tel. 0884/587617 avv. Francesco Casieri</p>
<p>GIULIANOVA (TE) via Gorizia 27, tel. 085/8004343 Andrea Di Domenico</p>	<p>MARINA DI GROSSETO (GR) via del Tirreno 3, Principina a Mare (GR) tel. 0564/30041 - prof. Giovanni Biondi</p>
<p>GORGONZOLA (MI) via Serbelloni 33, tel. 02/9517121 Giovanni Strano</p>	<p>MELDOLA (FC) via Roma 12, tel. 0543/493210 geom. Roberto Canali</p>
<p>GUIDONIA (RM) via Calderara 4, tel. 0774/345848 dott. Gino Cipriani</p>	<p>MELEGNANO (MI) via Bixio 7, tel. 02/9834157 dott. Vitantonio Palmisano</p>
<p>IMOLA (BO) via San Pier Grisologo 26, tel. 0542/26165 Matilde Giulia Balducci</p>	<p>MERCATO SARACENO (FC) via Mentana 14, tel. 0547/91002 geom. Rossano Ricci</p>
<p>JESOLO (VE) via Fermi 6, Lido di Jesolo (VE) tel. 0421/93131 - geom. Giancarlo Buscato</p>	<p>MESTRE (VE) via Bissolati 5, tel. 041/976122 rag. Luca Segalin</p>

<p>MILAZZO (ME) Via Impallomeni 4, tel. 090/9287284 dott.ssa Daniela Zaccone</p>	<p>NOVI LIGURE (AL) via Marconi 3, tel. 0143/322918 dott. Domenico Podestà</p>
<p>MIRA (VE) p.zzetta degli Storti 6, Dolo (VE) tel. 041/411921 - geom. Leopoldo Trolese</p>	<p>OLBIA (OT) v.le A. Moro 369, tel. 0789/383913 dott. Lino Mura</p>
<p>MIRANO (VE) via Castellantico 18/8, tel. 041/5727728 ing. Nico Bolgan</p>	<p>ORBETELLO (GR) c.so Italia 198, tel. 0564/860886 rag. Claudio Nanni</p>
<p>MISTERBIANCO (CT) via Giordano Bruno 86, tel. 095/462954 avv. Giuseppe Di Gregorio</p>	<p>ORVIETO (TR) via del Duomo 19, tel. 0763/343933 dott. Carlo Antonio Galli</p>
<p>MONFALCONE (GO) via Duca D'Aosta 10/B, tel. 0481/798807 comm. Mario Moratti</p>	<p>OVADA (AL) via Piave 13, tel. 0143/822495 dott. Gianfranco Cavriani</p>
<p>MONOPOLI (BA) p.zza S. Antonio 24, tel. 080/808568 avv. Filippo Grattagliano</p>	<p>PEGLI (GE) via Lungomare di Pegli 19/1 tel. 010/6982778 - dott. Venanzio Mantero</p>
<p>MONTAGNANA (PD) via Matteotti 1/A, tel. 0429/804017 rag. Guido Oliviero</p>	<p>PIETRASANTA (LU) via Garibaldi 97, tel. 0584/28251 rag. Elio Fico</p>
<p>MONTE SAN SAVINO (AR) via Fiorenzuola 1, tel. 0575/849642 Sarah Mazzarella</p>	<p>PONTEREDERA (PI) Via Tozzi 5, tel. 0587/213446 dott.ssa Maria Cristina Germani</p>
<p>MONTEBELLUNA (TV) via Veronese 1, tel. 0423/22933 avv. Roberto Gallina</p>	<p>PREDAPPIO (FC) v.le Roma 46, tel. 0543/922515 geom. Fausto Cucchi</p>
<p>MONTECATINI TERME (PT) p.zza Gramsci 10/A, tel. 0572/904253 rag. Sergio Bacci</p>	<p>RECCO (GE) via Marconi 33/3, tel. 0185/76050 avv. Simona Raico</p>
<p>MONTECCHIO MAGGIORE (VI) Casa Comunità S. Vitale, tel. 0444/547188 Maria Priori</p>	<p>ROCCA SAN CASCIANO (FC) piazza Garibaldi 3, tel. 0543/950079 avv. Giorgia Boidi</p>
<p>NERVI (GE) via Franchini 75/R, tel. 010/321115 geom. Domizio Defferrari</p>	<p>ROVERETO (TN) c.so Rosmini 46, tel. 0464/438065 p.i. Giorgio Aita</p>

<p>RUSSI (RA) via d'Azeglio 7, tel. 0544/580187 rag. Valentino Babini</p>	<p>SAVIGNANO SUL RUBICONE (FC) viale della Resistenza 90, tel. 0541/944895 dott.ssa Francesca Castagnoli</p>
<p>SAN BENEDETTO DEL TRONTO (AP) via Pizzi 56, tel. 0735/588238 Francesco De Angelis</p>	<p>SCHIO (VI) via Primavera 2, tel. 0445/526833 geom. Giorgio Scalzotto</p>
<p>SAN GIOVANNI ROTONDO (FG) via Circonvallazione - c/o Park Hotel Bocci tel. 0882/452178 - Costanzo Bocci</p>	<p>SENIGALLIA (AN) lungomare Marconi 32, tel. 071/60341 avv. Corrado Canafoglia</p>
<p>SAN GIOVANNI VALDARNO (AR) via San Giovanni da San Giovanni 31 tel. 0575/300200 - avv. Barbara Fabbri</p>	<p>SESTO FIORENTINO (FI) via Verdi 105, tel. 055/4483704 Andrea Stigliano</p>
<p>SAN GIULIANO TERME (PI) via Bacone 8, Molina di Quosa (PI) tel. 050/851784 - dott. Fabio Puntoni</p>	<p>SESTO SAN GIOVANNI (MI) v.le Gramsci 153, tel. 02/2428611 comm. rag. Augusto Caruso di Spaccaforno</p>
<p>SAN SEVERO (FG) via Masselli 8, tel. 0882/227420 dott. Alfonso De Filippis</p>	<p>SETTIMO TORINESE (TO) via Torino, 3, tel. 011/8018865 geom. Giovanni Pivento - geom. Mario Pivento</p>
<p>SAN VINCENZO (LI) via Vittorio Emanuele II 35, tel.0565/701314 avv. Francesca Pietra Caprina</p>	<p>SUBBIANO (AR) Via Roma 8, tel. 0575/488081 Giacomo Fini</p>
<p>SANREMO (IM) Giardini Vittorio Veneto 4, tel. 0184/503835 avv. Michele Raffa</p>	<p>SULMONA (AQ) via Montale 35, tel. 0864/210821 ing. Francesco Guadagnoli</p>
<p>SANSEPOLCRO (AR) Via San Giuseppe, 13 - tel. 0575/734721 Cinzia Celati</p>	<p>TERMOLI (CB) Via Giappone 28/30, tel. 0875/705701 avv. Michele Pretorino</p>
<p>SANTA SOFIA (FC) p.zza Garibaldi 12, tel. 0543/972022 dott. R. Martines - geom. M. Mastrogirolamo</p>	<p>TORTONA (AL) via Carducci 24, tel. 0131/ 821404 rag. Virginio Nicolini</p>
<p>SARONNO (VA) via Visconti 9, tel. 02/96702716 avv. Filippo Germinetti</p>	<p>TREDOZIO e MODIGLIANA (FC) via XX Settembre 53, tel. 0546/943970 Agostino Mazzoni</p>
<p>SASSUOLO (MO) via Marconi 15, tel. 059/222201 avv. Francesco Bruini</p>	<p>URBINO (PU) via Vittorio Veneto 10, tel. 0722/2226 Giuseppe Serafini</p>

<p>VARAZZE (SV) via Garibaldi 15, tel. 019/930197 avv. Michele Parodi</p>	<p>VIAREGGIO (LU) via Rosmini 22, tel. 0584/942224 avv. Guido Jellersitz</p>
<p>VASTO (CH) Via G. Cesare 53/B, tel. 0873/370837 Nicola Rando</p>	<p>VOLTERRA (PI) via Guarnacci 35, tel. 0588/80113 avv. Giacomo Gazzarri</p>

DELEGAZIONI CONFEDILIZIA ITALIANA ALL'ESTERO

<p>ARGENTINA Nueve de Julio, 545 - settimo b - 8000 Bahia Blanca (Argentina) Asperio Clementi</p>	<p>INGHILTERRA 134 Clerkenwell Rd, EC 1 R 5DL London (England) Lorenzo Losi</p>
<p>BELGIO Galerie Centre, Bloc II Bureau 216-217 Rue des Fripiers, 17 - 1000 Brussels (Belgium) Salvatore Conte</p>	<p>SPAGNA San Sebastián, 10 - Jimena de la Fra - 11330 Cadiz (España) Juan Luis Ruiz Lobillo</p>
<p>CINA Suite 3709, The Center 989 Changle Road Xuhui District, Shanghai 200031 Nicola Aporti</p>	<p>SVIZZERA Via Clemente Maraini, 31 - 6900 Lugano (Svizzera) Paolo Gasparini</p>
<p>FRANCIA 200 Boulevard Voltaire 92600 Asnieres Paris (France) Daniel Gioia</p>	<p>U.S.A. 722 Burns Street - 11375 Forest Hills New York (U.S.A.) Silvana Chiappelloni</p>
<p>GERMANIA Ottilienstr. 35a 81827 München (Deutschland) Claudio Saverino</p>	

CONFEDILIZIA SAN MARINO

<p>CONFEDILIZIA SAMMARINESE Strada Cardio, 58 47890 San Marino (R.S.M.)</p>	
--	--

**INDIRIZZI SEDI
FILCAMS**

**Sede Nazionale FILCAMS/CGIL
Via Leopoldo Serra 31 - 00153 Roma - Tel. 06.5885102 - Fax 06.5885323**

<i>Struttura</i>	<i>Indirizzi</i>	<i>CAP</i>	<i>Città</i>	<i>Telefono</i>
VALLE D'AOSTA	Via Binel, 24	11100	AOSTA	0165-271669
PIEMONTE	Via Pedrotti, 5	10152	TORINO	011-2442487
ALESSANDRIA	Via Cavour, 27	15100	ALESSANDRIA	0131-308218
ASTI	P.zza Marconi, 26	14100	ASTI	0141-533511
BIELLA	Via Lamarmora,4	13900	BIELLA	015-3599227
CUNEO	Via Michele Coppino, 2 bis	12100	CUNEO	0171-452544
IVREA (con Torino)	P.zza Perrone, 3	10015	IVREA	0125-40317
NOVARA	Via Mameli, 7/b	28100	NOVARA	0321-665230
TORINO	Via Pedrotti, 5	10152	TORINO	011-2442487
VAL SESIA (con Vercelli)	Via Veneto, 60	13051	BORGOSIESIA	0163-22218
VERBANIA	Via Fratelli Cervi,11	28921	VERBANIA INTRA	0323-402315
VERCELLI	Via Starà, 2	13100	VERCELLI	0161-224110
LIGURIA	Via S. Giovanni d'Acri, 6	16152	GENOVA	010-6028252-3
GENOVA	Via S. Giovanni d'Acri, 6	16152	GENOVA	010-6028252-3
IMPERIA (SANREMO)	Via Morardo, 11	18038	SANREMO	0184-502467
LA SPEZIA	Via Bologna 9	19125	LA SPEZIA	0187-547111
SAVONA	Via Boito, 9 R	17100	SAVONA	019-813133
LOMBARDIA	C.so Porta Vittoria, 43	20122	MILANO	02-550251
BERGAMO	Via Garibaldi, 3/E	24122	BERGAMO	035-3594190
BRESCIA	Via Flli Folonari, 20	25126	BRESCIA	030-3729340
BRIANZA	Via Premuda, 17	20052	MONZA	039-27311
COMO	Via Italia Libera 23	22100	COMO	031-239311
CREMONA	Via Mantova, 25	26100	CREMONA	0372-448605
LECCO	Via Besonda Superiore 11	23900	LECCO	0341-488212
LEGNANO	Via Volturmo, 2	20025	LEGNANO	0331-549519
LODI	Via Lodi Vecchio, 31	26900	LODI	0371-616052
MANTOVA	Via Argentina Altobelli 5	46100	MANTOVA	0376-2021
MILANO	C.so Porta Vittoria, 43	20122	MILANO	02-550251
PAVIA	Viale Damiano Chiesa, 2	27100	PAVIA	0382-3891
SONDRIO	Via Pettrini, 14	23100	SONDRIO	0342-511262
VALCAMONICA	Via Saletti, 14a	25047	DARFO B.T. (BS)	0364-531728
VARESE	Via Nino Bixio 37	21100	VARESE	0332-276111
VENETO	Via Peschiera 5	30174	MESTRE	041-5497888
ALTO VICENTINO	C.so Campagna, 25	30016	THIENE	0445-364116

<i>Struttura</i>	<i>Indirizzi</i>	<i>CAP</i>	<i>Città</i>	<i>Telefono</i>
BELLUNO	Viale Fantuzzi, 19	32100	BELLUNO	0437-948046
CONEGLIANO (con TV)	Viale Venezia, 14b	31015	CONEGLIANO	0438-62326
DOLO MIRANO (con VE)	Via Rizzo 13	30031	DOLO (Mirano 431852)	041-412882
LEGNAGO (con VR)	Piazzetta S. Rocco, 1	37045	LEGNAGO	0442-2601655
MONSELICE (con PD)	Via S. Luigi, 2	35043	MONSELICE	0429-73291
MONTEBELLUNA (con TV)	P.zza Parigi, 14/2	31044	MONTEBELLUNA	0423-23896
PADOVA	Via Longhin, 117	35129	PADOVA	049-8944211
ROVIGO	Via Calatafimi, 1/b	45100	ROVIGO	0425-377311
TREVISO	Via E. Dandolo 2/d	31100	TREVISO	0422-409223
VENETO ORIENTALE (con VE)	V.lo Nuovo, 63	30027	SAN DONA' DI PIAVE	0421-338811
VENEZIA	Via Ca' Marcello, 10	30172	MESTRE	041-5491201
VERONA	Via Settembrini, 6	37123	VERONA	045-8674661
VICENZA	Via Vaccari, 128	36100	VICENZA	0444- 571002
TRENTINO	Cond.Zeta V.de Muredei 8	38100	TRENTO	0461 -303911
SUD TIROLO	Via Roma, 79	39100	BOLZANO	0471-926419
FRIULI V. GIULIA	Via San Valentino, 30	33170	PORDENONE	0432-980589
GEMONA (OSPEDALETTO)	Via Campagnola, 15	33013	GEMONA	0432-980589
GORIZIA	Via III Armata, 117	34170	GORIZIA	0481-522518
PORDENONE	Via San Valentino, 30	33170	PORDENONE	0434-545232
TRIESTE	Via Pondares 8	34131	TRIESTE	040-3788211
UDINE	Via Bassi, 36	33100	UDINE	0432-550304
EMILIA ROMAGNA	Via del Porto, 12	40122	BOLOGNA	051-294781
BOLOGNA	Via G. Marconi, 67/2	40122	BOLOGNA	051-6087131
CESENA	Via M.T. Plauto, 90	47521	CESENA	0547-642139
FAENZA (con RA)	Via Chiarini, 12	48018	FAENZA	0546-699611
FERRARA	P.zza Verdi, 5	44100	FERRARA	0532-783111
FORLI'	Via Pelacani, 7	47122	FORLI'	0543-453756
IMOLA	Via Emilia 44	40026	IMOLA	0542-605644
MODENA	P.zza della Cittadella, 36	41123	MODENA	059-326111
PARMA	Via Casati Confalonieri 5	43100	PARMA	0521-297671
PIACENZA	Via XXIV Maggio 18	29100	PIACENZA	0523-459720
RAVENNA	Via Matteucci, 15	48100	RAVENNA	0544-244239
REGGIO EMILIA	Via Roma, 53	42100	REGGIO EMILIA	0522-4571
RIMINI	Via Caduti di Marzabotto 30	47922	RIMINI	0541-779927-31-28
TOSCANA	Via Pier Capponi 7	50132	FIRENZE	055-5036285
AREZZO	Via Monte Cervino, 24	52100	AREZZO	0575-393430
CARRARA -MASSA	Viale XX Settembre, 46	54033	CARRARA	0585-848311

<i>Struttura</i>	<i>Indirizzi</i>	<i>CAP</i>	<i>Città</i>	<i>Telefono</i>
FIRENZE	Borgo Dei Greci, 3	50122	FIRENZE	055-2700511
GROSSETO	Via Repub. Dominicana, 80/g	58100	GROSSETO	0564-459155
LIVORNO	Via Giotto Ciardi, 8	57121	LIVORNO	0586-228411
LUCCA/VIAREGGIO	Viale Luporini, 1116/F	55100	LUCCA	0583-44151
MASSA (con Carrara)	Viale XX Settembre, 46	54033	CARRARA	0585-848311
PIOMBINO (con Livorno)	Via Roma 27 C.P. 131	57025	PIOMBINO	0565-26001
PISA	Viale Bonaini, 71	56125	PISA	050-515228
PISTOIA	Via Puccini 104	51100	PISTOIA	0573-378509
PRATO	P.zza Mercatale 89	59100	PRATO	0574-4591
SIENA	P.zza della Lizza, 11	53100	SIENA	0577-2541
VALDARNO (con Arezzo)	P.zza Ficino	52025	FIGLINE - VALDARNO	055-9120393
VIAREGGIO (con Lucca)	P.zza Manzoni, 5	55049	VIAREGGIO	0584-32531
MARCHE	Via I Maggio, 142/a	60131	ANCONA	071-2857523-21-22
ANCONA	Via I Maggio, 142/a	60131	ANCONA	071-285741
ASCOLI PICENO	Viale Costantino Rozzi, 13 Pal.F	63100	ASCOLI PICENO	0736-345311
MACERATA	Via Garibaldi, 45	62100	MACERATA	0733-245711
PESARO	Via Gagarin 179	61100	PESARO	0721-4201
FERMO	Via dell'Annunziata, 1	63023	FERMO	0734-225153
UMBRIA	V.del Macello-Zona Bellocchio 26	06126	PERUGIA	075-506980
CITTA' DI CASTELLO (con PG)	Via Della Montesca, 1	06012	CITTA' DI CASTELLO	075-8557215
FOLIGNO (con PG)	Via Nazario Sauro, 10	06034	FOLIGNO	0742-340610
PERUGIA	V.del Macello-Zona Bellocchio 26	06126	PERUGIA	075-506980
TERNI	Vicolo S. Procolo, 8	05100	TERNI	0744-4961
LAZIO	Via Buonarroti, 12	00185	ROMA	06-4927291
CIVITAVECCHIA	Via Palmiro Togliatti, 7	00053	CIVITAVECCHIA	0766-545875
FROSINONE	Via Molavecchia, 2/a	03100	FROSINONE	0775-211150
LATINA	Via Solferino 16	04100	LATINA	0773-694732
POMEZIA	Via La Marmora 32	00040	POMEZIA	06-91601818
RIETI	Via Garibaldi, 174	02100	RIETI	0746-270191
ROMA centro 1	Via Goito, 39	00185	ROMA	06-4959163/ 49384994
ROMA nord 3	V S GiovanniBattista della Salle3	00165	ROMA	06-6623978
ROMA est 4	Via Padre Lino da Parma, 3	00156	ROMA	06-41219497
ROMA sud 5	Via del Velodromo, 80	00179	ROMA	06-78349791
ROMA ovest 6	Via Casana, 207	00121	ROMA	06-5695284
TIVOLI (con Roma)	Via Della Missione 8	00019	TIVOLI	0774-333485
VITERBO	Via G. Saragat, 8	01100	VITERBO	0761-352720
ABRUZZO	Via B. Croce, 108	65100	PESCARA	085-4543312
AVEZZANO (con Aquila)	P.zza B. Corbi, 4	67051	AVEZZANO	0863-26828

<i>Struttura</i>	<i>Indirizzi</i>	<i>CAP</i>	<i>Città</i>	<i>Telefono</i>
CHIETI	Via P. B. Valera, 4	66100	CHIETI	0871-344941
L'AQUILA	Via del Crocifisso, 10	67100	AQUILA	0862-66001
PESCARA	Via B. Croce, 108	65126	PESCARA	085-4543312
SULMONA (con Aquila)	Vico del Vecchio, 5	67039	SULMONA	0864-33402
TERAMO	Viale F. Crispi, 173	64100	TERAMO	0861-210944
MOLISE	Via Tommaso Mosca, 11	86100	CAMPOBASSO	0874-478203
CAMPOBASSO	Via Tommaso Mosca, 11	86100	CAMPOBASSO	0874-478203
ISERNIA (con Campobasso)	Via Campania, 45	86019	ISERNIA	0865-26206
TERMOLI (con Campobasso)	Via Francesco D'Ovidio 20	86039	TERMOLI	0875-703467
CAMPANIA	P.zza Garibaldi, 101	80142	NAPOLI	081-2449811
AVELLINO	Via Padre Paolo Manna, 25/31	83100	AVELLINO	0825-26192 / 32242
BATTIPAGLIA (con Salerno)	P.zza Ferrovia	84091	BATTIPAGLIA	0828-305831
BENEVENTO	Via Leonardo Bianchi, 29	82100	BENEVENTO	0824-302111
CASERTA	Via Verdi, 42	81100	CASERTA	0823-321934
NAPOLI	P.zza Garibaldi, 101	80142	NAPOLI	081-2449811
SALERNO	Via Diaz, 18	84123	SALERNO	089-8453044
PUGLIA	Via Calace, 4	70123	BARI	0805-736227
BAT	Via Guido Rossa, 17	70031	ANDRIA	0883-292214
BARI	Via Natale Loiacono, 20/B	70126	BARI	080-5278173
BRINDISI	Via Palmiro Togliatti, 44	72100	BRINDISI	0831-5381
FOGGIA	Via della Repubblica, 68	71100	FOGGIA	0881-776505
LECCE	Via Merine (Pal. Magno)	73100	LECCE	0832-345842
TARANTO	Via Dionisio, 20	74100	TARANTO	099-339947
BASILICATA	Via Bertazzoni 100	85100	POTENZA	0971-411355
MATERA	Via De Ruggeri, 3	75100	MATERA	0835-334203
POTENZA	Via Bertazzoni , 100	85100	POTENZA	0971-301219- 222
CALABRIA	Via Massara, 22	88100	CATANZARO	0961-77841- dir.778426
CATANZARO	Salita Piazza Roma, 11	88100	CATANZARO	0961-741324
CASTROVILLARI (con Sibari)	Via Alfano, 12	87012	CASTROVILLARI	0981-489598
COSENZA	P.zza della Vittoria, 7	87100	COSENZA	0984-687224
CROTONE	Via Pantusa (Pal. Messinetti)	88900	CROTONE	0962-903030
GIOIA TAURO	Via Bellini, 48	89013	GIOIA TAURO	0966-52396
REGGIO CALABRIA	Via S. Lucia al Parco 6/a	89124	REGGIO CALABRIA	0965-893505
SIBARI (Castrovillari)	Via Alfano, 12	87012	CASTROVILLARI	0981-489598
VIBO VALENTIA	Viale Affaccio, 59	89900	VIBO VALENTIA	0963-59121

<i>Struttura</i>	<i>Indirizzi</i>	<i>CAP</i>	<i>Città</i>	<i>Telefono</i>
SICILIA	Via Bernabei, 22	90145	PALERMO	091-6825864
AGRIGENTO	via Matteo Cimarra,29/P	92100	AGRIGENTO	0922-613075
CALTAGIRONE	via Scala Santa Maria del Monte 7	95041	CALTAGIRONE	0933-21435
CALTANISSETTA	Piazza luigi Capuana, 29	93100	CALTANISSETTA	0934-585983
CATANIA	Via Oberdan, 150	95124	CATANIA	095-317850
ENNA	Via Carducci, 16	94100	ENNA	0935-519140
MESSINA	Via Peculio Frumentario, 6	98122	MESSINA	090-678281
PALERMO	Via Giovanni Meli, 5	90133	PALERMO	091-6825864
RAGUSA	Via Cairoli Pal. Cocim	97100	RAGUSA	0932-621182
SIRACUSA	Viale Santa Panagia, 207	96100	SIRACUSA	0931-963330
TRAPANI	Via Garibaldi, 85	91100	TRAPANI	0923-28377
SARDEGNA	Viale Monastir, 15	09122	CAGLIARI	070-2797217
CAGLIARI	Viale Monastir, 15	09122	CAGLIARI	070-2797217
CARBONIA/Iglesias (Sulcis)	Via Partigiani, 26	09013	CARBONIA	0781-64441
NUORO	Via Oggiano, 41	08100	NUORO	0784-230338
OLBIA	Via del Piave, 46	07026	OLBIA	0789-557026
ORISTANO	C.so Umberto, 16	09170	ORISTANO	0783-302382
SAN GAVINO /M.Campidano	Via PARROCCHIA, 111	09037	SAN GAVINO (CA)	070-9375300
SASSARI	Via Rockefeller 35	07100	SASSARI	079-210649

**INDIRIZZI SEDI
FISASCAT**

**Segreteria Nazionale FISASCAT/CISL
Via Livorno 7 - 00198 Roma - Tel. 06.853597 - Fax 06.8558057**

<p>ABRUZZO Via Vittorio Emanuele, 50 65121 PESCARA fisascat.abruzzo@cisl.it - Tel. 085/296175 - 085/27302 - Fax 085/296175</p>	<p>BRESSANONE Via Bastioni Maggiori, 7 - 39042 BRESSANONE claudio.alessandrini@sgbcisl.it Tel. 0472/836151 - Fax 0472/832531</p>
<p>CHIETI/LANCIANO VASTO Via della Colonna, 9 - 66100 CHIETI SCALO fisascat.chieti@cisl.it Tel. 0871/565520 - Fax 0871/565520</p>	<p>BASILICATA Via del Gallitello, 56 - 85100 POTENZA fisascat.basilicata@cisl.it Tel. 0971/470920 - Fax 0971/470920</p>
<p>L'AQUILA Via Giovanni Gronchi, 16 - 67100 L'AQUILA fisascat.laquila@cisl.it Tel. 0862/315676 - Fax 0862/351045</p>	<p>MATERA Via Ettore Majorana, 31 - 75100 MATERA fisascat.matera@cisl.it Tel. 0835/330538 - Fax 0835/336091</p>
<p>PESCARA Via Vittorio Emanuele, 50 - 65121 PESCARA fisascat.pescara@cisl.it - Tel. 085/296175 - 085/27302 - Fax 085/296145</p>	<p>CALABRIA Via Ninfa Giusti Nicotera, 19 88046 LAMEZIA TERME - fisascat.calabria@cisl.it Tel. 0968/51622 - Fax 0968/411160</p>
<p>TERAMO Viale Crispi, 44 - 64100 TERAMO fisascat.teramo@cisl.it Tel. 0861/370336 / 37 - Fax 0861/370339</p>	<p>CATANZARO Piazza Giuseppe Garibaldi, 16 88100 CATANZARO - fisascat.catanzaro@cisl.it Tel. 0961/746576 - Fax 0961/746581</p>
<p>ALTO ADIGE Via Siemens Strasse, 23/29 - 39100 BOLZANO fisascat.altoadige@cisl.it Tel. 0473/497185 - Fax 0471/568444</p>	<p>COSENZA Via Caloprese, 23 - 87100 COSENZA fisascat.cosenza@cisl.it Tel. 0984/1860579 - Fax 0984/71017</p>
<p>BOLZANO Via Siemens Strasse, 23/29 - 39100 BOLZANO fisascat.bolzano@cisl.it Tel. 0471/568442-3 - Fax 0471/568443</p>	<p>CROTONE Via Firenze, 68 - 88900 CROTONE fisascat.crotone@cisl.it Tel. 0962/22190 - Fax 0962/21140</p>
<p>BRUNICO Via Stegona, 8 - 39031 BRUNICO fisascat.brunico@cisl.it Tel. 0474/375205 - Fax 0474/537207</p>	<p>REGGIO CALABRIA Via dei Correttori, 6 - 89127 REGGIO CALABRIA fisascat.reggiocalabria@cisl.it Tel. 0965/330604 - Fax 0965/331820</p>
<p>MERANO Via Cassa di Risparmio, 24 - 39012 MERANO fisascat.merano@cisl.it Tel. 0473/497183 - Fax 0473/230161</p>	<p>VIBO VALENTIA Via F. Protetti, 32 - 89900 VIBO VALENTIA fisascat.vibovalentia@cisl.it Tel. 0963/41080 - Fax 0963/43325</p>

<p>CAMPANIA Via A. Pini, 10 - 4° piano Pal. direzionale - 83100 AVELLINO fisascat.campania@cisl.it Tel. 0825/784063 - Fax 0825/784063</p>	<p>IMOLA Via Volta, 3 - 40026 IMOLA fisascat.imola@cisl.it Tel. 0542/691611 - Fax 0542/691600</p>
<p>AVELLINO Via A. Pini, 10 - 4° piano Pal. direzionale - 83100 AVELLINO - fisascat.avellino@cisl.it Tel. 0825/784063 - Fax 0825/784063</p>	<p>MODENA Via Emilia Ovest, 101 - 41100 MODENA fisascat.modena@cisl.it Tel.059/890811 - Fax 059/820772</p>
<p>BENEVENTO Via Nicola da Monteforte, 1 - 82100 BENEVENTO fisascat.benevento@cisl.it Tel. 0824/53513 - Fax 0824/310091</p>	<p>PARMA Via Lanfranco, 21/a - 43126 PARMA fisascat.parma@cisl.it Tel. 0521/037667 - Fax 0521/940962</p>
<p>CASERTA Via Ferrarecce, 89 - 81100 CASERTA fisascat.caserta@cisl.it Tel. 0823/378624 - Fax 0823/321291</p>	<p>PIACENZA Via Pietro Cella, 11 - 29121 PIACENZA fisascat.piacenza@cisl.it Tel. 0523/759190 - Fax 0523/453964</p>
<p>NAPOLI Corso Umberto I, 228 - 80138 NAPOLI fisascat.napoli@cisl.it Tel. 081/266663 - Fax 081/202919</p>	<p>RAVENNA Via Vulcano, 78/80 - 48100 RAVENNA fisascat.ravenna@cisl.it Tel. 0544/261811 - Fax 0544/261925</p>
<p>SALERNO Via Zara, 6 - 84123 SALERNO fisascat.salerno@cisl.it Tel. 089/225144 - Fax 089/239244</p>	<p>REGGIO EMILIA Via Turri, 69/71 - 42100 REGGIO EMILIA fisascat.reggioemilia@cisl.it Tel. 0522/357424 / 5 - Fax 0522/357417</p>
<p>EMILIA ROMAGNA Via Milazzo, 16 - 40121 BOLOGNA fisascat.emilia.romagna@cisl.it Tel. 051/256852 - Fax 051/4210320</p>	<p>RIMINI Via Caduti di Marzabotto, 30 - 47037 RIMINI fisascat.rimini@cisl.it 0541/799800 - Fax 0541/774109</p>
<p>BOLOGNA Via Milazzo, 16 - 40121 BOLOGNA fisascat.bologna@cisl.it Tel. 051/256674 - Fax 051/256658</p>	<p>FRIULI VENEZIA GIULIA Via Teobaldo Ciconi, 16 - 33100 UDINE fisascat.friulivg@cisl.it Tel. 0432/246451 - Fax 0432/246450</p>
<p>FERRARA C.so Piave, 60 - 44122 FERRARA fisascat.ferrara@cisl.it Tel. 0532/777666 - Fax 0532/771644</p>	<p>ALTO FRIULI Via Roma, 148 - 33013 GEMONA DEL FRIULI fisascat.alto.friuli@cisl.it Tel. 0432/980892 - Fax 0432/971206</p>
<p>FORLÌ / CESENA Piazza del Carmine, 20 - 47121 FORLÌ fisascat.forli@cisl.it Tel. 0543/454511 - Fax 0543/454541</p>	<p>FISASCAT GORIZIA Via Manzoni, 5 - 34170 GORIZIA fisascat.gorizia@cisl.it Tel. 0481/533321 - Fax 0481/34615</p>

<p>PORDENONE Via San Valentino, 30 - 33170 PORDENONE fisascat.pordenone@cisl.it Tel. 0434/549928 - Fax 0434/45085</p>	<p>GENOVA Via Campetto, 1/8 - 16126 GENOVA fisascat.genova@cisl.it Tel. 010/2470250 - Fax 010/2471342</p>
<p>TRIESTE Piazza Dalmazia, 1 - 34133 TRIESTE fisascat.trieste@cisl.it Tel. 040/6791372 - Fax 040/6791352</p>	<p>LA SPEZIA Via del Carmine, 7 - 19121 LA SPEZIA fisascat.laspezia@cisl.it Tel. 0187/2531 - Fax 0187/253253</p>
<p>UDINE Via Teobaldo Ciconi, 16 - 33100 UDINE fisascat.udine@cisl.it Tel. 0432/246451 - Fax 0432/246450</p>	<p>SANREMO Via Martiri della Libertà, 21 18038 SANREMO fisascat.sanremo@cisl.it Tel. 0184/502101 - Fax 0184/530765</p>
<p>LAZIO Via dell'Esquilino, 38 - 00185 ROMA fisascat.lazio@cisl.it Tel. 06/4819651 - Fax 06/96035528</p>	<p>SAVONA Galleria Aschero, 3 - 17100 SAVONA fisascat.savona@cisl.it Tel. 019/84004214 - Fax 019/809494</p>
<p>FROSINONE Via Piscina, 73 - 03012 ANAGNI fisascat.anagni@cisl.it Tel./Fax 0775/739179</p>	<p>VENTIMIGLIA Via Roma, 3/b - 18039 VENTIMIGLIA fisascat.ventimiglia@cisl.it Tel. 0184/34919 - Fax 0184/237217</p>
<p>LATINA Via Bruxelles, 20 sc. L int. 4 - 04100 LATINA fisascat.latina@cisl.it Tel. 0773/600811 - Fax 0773/600483</p>	<p>LOMBARDIA Via B. Marcello, 18 - 20124 MILANO fisascat.lombardia@cisl.it Tel. 02/49792807 - Fax 02/49637655</p>
<p>RIETI Viale Fassini, 20 - 02100 RIETI fisascat.rieti@cisl.it Tel. 0746/270741 - Fax 0746/270750</p>	<p>BERGAMO Via G. Carnovali, 88 - 24126 BERGAMO fisascat.bergamo@cisl.it Tel. 035/324710 - Fax 035/324720</p>
<p>ROMA Via dell'Esquilino, 38 - 00185 ROMA fisascat.lazio@cisl.it Tel 06/4819651 - Fax. 06/96035528</p>	<p>BRESCIA Via Altipiano d'Asiago, 3 - 25128 BRESCIA fisascat.brescia@cisl.it Tel. 030/3844580 - Fax 030/3844581</p>
<p>VITERBO Via Santa Giacinta Marescotti, 7 01100 VITERBO - fisascat.viterbo@cisl.it Tel. 0761/270720 - Fax 0761/390877</p>	<p>COMO Via Brambilla, 24 - 22100 COMO fisascat.como@cisl.it Tel. 031/296217 - Fax 031/301110</p>
<p>LIGURIA Via Campetto, 1/8 - 16126 GENOVA fisascat.liguria@cisl.it Tel. 010/2470250 - Fax 010/2471342</p>	<p>CREMONA Viale Trento e Trieste, 54/a - 26100 CREMONA fisascat.cremona@cisl.it Tel. 0372/596811 - Fax 0372/596850</p>

<p>LECCO Via Besonda Inferiore, 11 - 23900 LECCO fisascat.lecco@cisl.it Tel. 0341/275562 - Fax 0341/275668</p>	<p>ANCONA Via Ragnini, 4 - 60125 ANCONA fisascat.ancona@cisl.it Tel. 071/2822228 - Fax 071/2822224</p>
<p>LEGNANO / MAGENTA Via XXIX Maggio, 54 - 20025 LEGNANO fisascat.legnanomagenta@cisl.it Tel. 0331/926930 - Fax 0331/926937</p>	<p>ASCOLI PICENO Corso V. Emanuele, 37 63100 ASCOLI PICENO fisascat.ascolipiceno@cisl.it Tel. 0736/24951 - Fax 0736/251767</p>
<p>LODI Piazzetta Forni, 1 - 26900 LODI fisascat.lodi@cisl.it Tel. 0371/5910201 - Fax 0371/5910263</p>	<p>MACERATA Via Ghino Valenti, 27/35 - 62100 MACERATA fisascat.macerata@cisl.it Tel. 0733/4075203 - Fax 0733/4075222</p>
<p>MANTOVA Via Torelli, 10 - 46100 MANTOVA fisascat.mantova@cisl.it Tel. 0376/352226 - Fax 0376/362856</p>	<p>PESARO Via Porta Rimini, 11 - 61100 PESARO fisascat.pesaro@cisl.it Tel. 0721/31742 - Fax 0721/30212</p>
<p>MILANO Via Benedetto Marcello, 18 - 20124 MILANO fisascat.milano@cisl.it Tel. 02/2771141 - Fax 02/29404741</p>	<p>MOLISE Via Garibaldi, 49 - 86100 CAMPOBASSO fisascat.molise@cisl.it Tel. 0874/477871 - Fax 0874/473789</p>
<p>MONZA Via Dante, 17/a - 20052 MONZA fisascat.monza@cisl.it Tel. 039/2399230 - Fax 039/2300756</p>	<p>ISERNIA Via Gorizia, 23 - 86170 ISERNIA fisascat.isernia@cisl.it Tel. 0865/265233 - Fax 0865/3676</p>
<p>PAVIA Via Rolla, 3 - 27100 PAVIA fisascat.pavia@cisl.it Tel. 0382/22232 - Fax 0382/22232</p>	<p>PIEMONTE Via Sant'Anselmo, 11 - 10125 TORINO fisascat.piemonte@cisl.it Tel. 011/6548287 - Fax 011/66504531</p>
<p>SONDRIO Via Bonfandini, 1 - 23100 SONDRIO fisascat.sondrio@cisl.it Tel. 0342/527811 - Fax 0342/527891</p>	<p>ALESSANDRIA Via Parma, 36 - 15100 ALESSANDRIA fisascat.alessandria@cisl.it Tel. 0131/204730 - Fax 0131/253586</p>
<p>VARESE Via Bernardino Luini, 5 - 21100 VARESE fisascat.varese@cisl.it Tel. 0332/240034 - Fax 0332/240034</p>	<p>ASTI Via XX Settembre, 10 - 14100 ASTI fisascat.asti@cisl.it Tel. 0141/530266 - Fax 0141/593290</p>
<p>MARCHE Via Ragnini, 4 - 60125 ANCONA fisascat.marche@cisl.it Tel. 071/2822259 - Fax 071/2822224</p>	<p>BIELLA Via Gramsci, 19 - 13900 BIELLA fisascat.biella@cisl.it Tel. 015/0973000 - Fax 015/0973004</p>

<p>CUNEO Via Cascina Colombaro, 33 - 12100 CUNEO fisasc.cat.cuneo@cisl.it Tel. 0171/321014 - Fax 0171/321033</p>	<p>LECCE Via della Libertà, 79 - 73100 LECCE fisasc.cat.lecce@cisl.it Tel. 0832/393753 - Fax 0832/310035</p>
<p>IVREA Via Arduino, 97 - 10015 IVREA fisasc.cat.ivrea@cisl.it Tel. 0125/641395 - Fax 0125/40411</p>	<p>TARANTO Via Regina Elena, 126 - 74100 TARANTO fisasc.cat.taranto@cisl.it Tel. 099/4534357 - Fax 099/4534357</p>
<p>NOVARA Via dei Caccia, 7/a - 28100 NOVARA fisasc.cat.novara@cisl.it Tel. 0321/6751014 - Fax 0321/675104</p>	<p>SARDEGNA Via Cimabue, 40/b - 07026 OLBIA fisasc.cat.sardegna@cisl.it Tel. 0789/22196 - Fax 0789/21319 - 1782761332</p>
<p>TORINO Via Madama Cristina, 50 - 10125 TORINO fisasc.cat.torino@cisl.it Tel. 011/6520201 - Fax 011/6520651</p>	<p>CAGLIARI Via Ancona, 11 - 09125 CAGLIARI fisasc.cat.cagliari@cisl.it Tel. 070/3490237 - Fax 070/3490238</p>
<p>VERBANIA Via Farinelli, 6/a - 28921 VERBANIA fisasc.cat.verbania@cisl.it Tel. 0323/402495 - Fax 0323/405107</p>	<p>CARBONIA Via Mazzini, 41 - 09013 CARBONIA fisasc.cat.carbonia@cisl.it Tel. 0781/63075 - Fax 0781/674481</p>
<p>VERCELLI Via Paggi, 1 - 13100 VERCELLI fisasc.cat.vercelli@cisl.it Tel. 0161/255400 - Fax 0161/255105</p>	<p>NUORO Via Vittorio Emanuele, 34 - 08100 NUORO fisasc.cat.nuoro@cisl.it Tel. 0784/30049 - Fax 0784/230008</p>
<p>PUGLIA Via della Libertà, 79 - 73100 LECCE fisasc.cat.puglia@cisl.it Tel. 0832/393753 - Fax 0832/310035</p>	<p>OLBIA Via Cimabue, 40/b - 07026 OLBIA fisasc.cat.olbia@cisl.it Tel. 0789/22196 - Fax 0789/21319</p>
<p>BARI Via Angiulli, 42 - 70126 BARI fisasc.cat.bari@cisl.it Tel. 080/5540465 - Fax 080/5540773</p>	<p>ORISTANO Piazza Roma - 09170 ORISTANO fisasc.cat.oristano@cisl.it Tel. 0783/71198 - Fax 0783/71907</p>
<p>BRINDISI Via Palmiro Togliatti, 78 - 72100 BRINDISI fisasc.cat.brindisi@cisl.it Tel. 0831/513085 - Fax 0831/513085</p>	<p>SASSARI Via IV Novembre, 53/57 - 07100 SASSARI fisasc.cat.sassari@cisl.it Tel. 079/2858444 - Fax 079/2079218</p>
<p>FOGGIA Via Trento, 42 - 71121 FOGGIA fisasc.cat.foggia@cisl.it Tel. 0881/724857 - Fax 0881/310249</p>	<p>TORTOLI Via Grazia Deledda snc - 08048 TORTOLI' fisasc.cat.tortoli@cisl.it Tel. 0782/622191 - Fax 178/6026432</p>

<p>SICILIA Via XX Settembre, 62 - 90141 PALERMO fisascat.sicilia@cisl.it Tel. 091/6254406 - Fax 091/349939</p>	<p>TOSCANA Via Benedetto Dei, 2/a - 50144 FIRENZE fisascat.toscana@cisl.it Tel. 055/4392250 - Fax 055/413889</p>
<p>AGRIGENTO Piazza Pirandello, 18 - 92100 AGRIGENTO fisascat.agrigento@cisl.it Tel. 0922/594887 - Fax 0922/594887</p>	<p>AREZZO Via Michelangelo, 116 - 52100 AREZZO fisascat.arezzo@cisl.it Tel. 0575/354071 - Fax 0575/24867</p>
<p>CALTANISSETTA Via Canonico Pulci, 9/b 93100 CALTANISSETTA fisascat.caltanissetta@cisl.it Tel. 0934/21916 - Fax 0934/20177</p>	<p>FIRENZE Via Carlo Del Prete, 135 - 50127 FIRENZE fisascat.firenze@cisl.it Tel. 055/3269023 - Fax 055/3269024</p>
<p>CATANIA Via Gabriele D'Annunzio, 162 95127 CATANIA fisascat.catania@cisl.it Tel. 095/325120 - Fax 095/325120</p>	<p>GROSSETO Via Mameli, 13 - 58100 GROSSETO fisascat.grosseto@cisl.it Tel. 0564/422319 - Fax 0564/418753</p>
<p>ENNA Via Donna Nuova, 11 - 94100 ENNA fisascat.enna@cisl.it Tel. 0935/501837 - Fax 0935/26550</p>	<p>LIVORNO Via Goldoni, 73 - 57126 LIVORNO fisascat.livorno@cisl.it Tel. 0586/899732 - Fax 0586/095019</p>
<p>MESSINA Viale Europa ls. 68, 58 - 98122 MESSINA fisascat.messina@cisl.it Tel. 090/2286233 - Fax 090/2286202</p>	<p>LUCCA Viale Puccini, 1780 - 55100 LUCCA fisascat.lucca@cisl.it Tel. 0583/508833 - Fax 0583/508884</p>
<p>PALERMO Via XX Settembre, 62 - 90141 PALERMO fisascat.palermo@cisl.it Tel. 091/6254406 - Fax 091/349939</p>	<p>MASSA CARRARA Piazza Mercurio, 25/a - 54100 MASSA fisascat.massa@cisl.it Tel. 0585/41772 - Fax 0585/45460</p>
<p>RAGUSA Piazza A. Ancione, 2 - 97100 RAGUSA fisascat.ragusa@cisl.it Tel. 0932/656311 - Fax 0932/656336</p>	<p>PISTOIA Via del Salsero, 22 51016 MONTECATINI TERME fisascat.pistoia@cisl.it Tel. 0572/71345 - Fax 0572/75375</p>
<p>SIRACUSA Via Arsenale, 40 - 96100 SIRACUSA fisascat.siracusa@cisl.it Tel. 0931/1850045 - Fax 0931/1850045</p>	<p>PISA Via Filippo Corridoni, 36 - 56125 PISA fisascat.pisa@cisl.it Tel. 050/518212 - Fax 050/21219</p>
<p>TRAPANI Via Ciaccio Montalto, 27 - 91100 TRAPANI fisascat.trapani@cisl.it Tel. 0923/21895 - Fax 0923/21182</p>	<p>PRATO Via Pallacorda, 5 - 59100 PRATO fisascat.prato@cisl.it Tel. 0574/38077 - Fax 0574/38077</p>

<p>SIENA Viale Toselli, 14/a - 53100 SIENA fisascat.siena@cisl.it Tel. 0577/289206 - Fax 0577/43411</p>	<p>ABANO Via Petrarca, 54 - 35031 ABANO fisascat.abano@cisl.it Tel. 049/667800 - Fax 049/8668370</p>
<p>TRENTINO Via De Gasperi, 61 - 38123 TRENTO fisascat.trentino@cisl.it Tel. 0461/215111 - Fax 0461/237458</p>	<p>BELLUNO Via Feltre, 25 - 32100 BELLUNO fisascat_belluno@cisl.it Tel. 0437/212809 - Fax 0437/940968</p>
<p>TRENTO Via De Gasperi, 61 - 38123 TRENTO fisascat.trento@cisl.it Tel. 0461/215111 - Fax 0461/237458</p>	<p>PADOVA Passeggiata del Carmine, 1 - 35137 PADOVA fisascat_padova@cisl.it Tel. 049/8220621 - Fax 049/663822</p>
<p>UMBRIA Via Campo di Marte, 4/n5 - 06124 PERUGIA fisascat.umbria@cisl.it Tel. 075/506741 - Fax 075/5003310</p>	<p>ROVIGO Viale Tre Martiri, 87/a - 45100 ROVIGO fisascat.rovigo@cisl.it Tel. 0425/399218 - Fax 0425/399205</p>
<p>PERUGIA Via Campo di Marte 4n/5 - 06124 PERUGIA fisascat.perugia@cisl.it Tel. 075/5067431 - Fax 075/5003310</p>	<p>TREVISO Via Cacciatori del Sile, 23 - 31100 TREVISO fisascat.treviso@cisl.it Tel. 0422/585870 - Fax 0422/585875</p>
<p>TERNI Via del Cassero, 20 - 05100 TERNI fisascat.terni@cisl.it Tel. 0744/2079209 - Fax 0744/2079255</p>	<p>VENEZIA-MESTRE Via Ca' Marcella, 10 - 30172 MESTRE fisascat.veneziamestre@cisl.it Tel. 041/2905917 - Fax 041/2905961</p>
<p>VALLE D'AOSTA Località Grand Chemin, 22 11020 SAINT CHRISTOPHE fisascat.valledaosta@cisl.it Tel. 0165/279619 - Fax 0165/363355</p>	<p>VERONA Lungadige Galtarossa, 22 - 37133 Verona fisascat.verona@cisl.it Tel. 045/8096061 - Fax 045/8096065</p>
<p>AOSTA Località Grand Chemin, 22 11020 SAINT CHRISTOPHE fisascat.aosta@cisl.it Tel. 0165/279619 - Fax 0165/363355</p>	<p>VICENZA Viale G. Carducci, 23 - 36100 VICENZA fisascat.vicenza@cisl.it Tel. 0444/228711 - Fax 0444/547361</p>
<p>VENETO Via Piave, 7 - 30171 MESTRE fisascat.veneto@cisl.it Tel. 041/5330803 - Fax 041/940616</p>	<p>TREVISO - Agenti Via Galvani, 11/1 31050 VILLORBA (TV) fisascat.trevisoagenti@cisl.it Tel. 0422/910611 - Fax 0422/578451</p>

**INDIRIZZI SEDI
UILTuCS**

**Segreteria Nazionale UILTuCS
Via Nizza 128 - 00198 Roma - Tel. 06.84242276 - Fax 06.84242292**

				<i>Telefono</i>	<i>Segr. Responsabile</i>
VALLE D'AOSTA					
AOSTA	11100	UILTuCS Regionale	Via dell'Archibugio, 9	0165 548643	STATTI Raffaele
PIEMONTE					
TORINO	10141	UILTuCS Regionale	Via Vincenzo Lancia, 27	011 3855554	PEZZETIA Gianni
ALESSANDRIA	15100	UILTuCS Provinciale	Via Fiume, 10	0131-28771 dir.441016	MODUZZI G.Carlo
ASTI	14100	UILTuCS Provinciale	Via Alfieri, 157	0141-592636 dir.598632	VURRUSO Arcangelo
BIELLA	13900	UILTuCS Provinciale	Via Flli Rosselli, 47	015-8491425 015-8491597	ORSAN Mauro
CUNEO	12100	UILTuCS Provinciale	via Fossano, 38	0171-602076	BOVE Salvatore
IVREA (TO)	10015	UILTuCS Provinciale	Via Gariglietti, 25	0125-641032 0125-641214	RASCHELLA' Domenico
NOVARA	28100	UILTuCS Provinciale	Via Dante Alighieri, 23	0321-626189 0321-627005	BALLATO Giuseppe
VERBANIA - Fondotoce	28900	UILTuCS Provinciale	Via 42 Martiri, 59	0323-496353	GALLINA Angelo
VERCELLI	13100	UILTuCS Provinciale	Corso Fiume, 97	0161-211754	ORSAN Mauro
LIGURIA					
GENOVA	16121	UILTuCS Regionale	Via San Vincenzo, 2	010-594216	SERRI Riccardo
LA SPEZIA	19121	UILTuCS Provinciale	Via Persio, 27/35	0187-730503	SERRI Riccardo
SANREMO (IM)	18038	UILTuCS Provinciale	Piazza Cassini, 16	0184-570089	BORGIO Piercarlo
SAVONA	17100	UILTuCS Provinciale	Corso Tardy & Benech, 33/R	019-8402224	FALLARA Roberto
LOMBARDIA					
MILANO	20124	UILTuCS	Via Campanini, 7	02 760679124/5/6	AVENI BANCO Massimo
BERGAMO	24122	UILTuCS Provinciale	Via S.Bernardino, 72/E	035-242122 035-236755	REGAZZONI Maurizio
BRESCIA	25126	UILTuCS Provinciale	Via Vantini, 18/A	030-47435	MAESTRELLI Roberto
MONZA (MI)	20052	UILTuCS Zonale	Via Roberto Ardigò, 15	039 39419379	CAMPONESCHI Fabrizio
COMO	22100	UILTuCS Provinciale	via Torriani, 27	031-273295	KOSSI DJOSSOU Max
ERBA (CO)	22036	UILTuCS Zonale	Via Zappa, 6	031-643864	Idem M
CREMONA	26100	UILTuCS Provinciale	V.le Trento e Trieste, 27/b	0372-26645	REALI Guglielmo
LECCO	23900	UILTuCS Provinciale	Corso Martiri, 54	0341 297521	BONFANTI Fabrizio
LODI	26900	UILTuCS Zonale	Corso Mazzini, 63	0371 31521	
MANTOVA	46100	UILTuCS Provinciale	Via Cremona, 27 int.5 Zona Belfiore	0376 384910	CIRELLI Giovanni
PAVIA	27100	UILTuCS Provinciale	Piazza Botta, 1	0382 303969	GAZZO Giovanni

				Telefono	Segr. Responsabile
SONDRIO	23100	UILTuCS Provinciale	Via Mazzini, 65	0342-214586	SPINETTI Giorgio
VARESE	21100	UILTuCS Provinciale	Via Cairoli, 5/G	0332 240349	SANHUEZA Alessandro
TRENTINO A.A.					
BOLZANO	39100	UILTuCS Regionale	Via Ada Buffolini - Strasse 4	0471-245611	SERVADIO Remigio
TRENTO	38100	UILTuCS	Via Matteotti, 20/1	0461 376150(dir)	LARGHER Walter
FRIULI V.G.					
TRIESTE	34125	UILTuCS Regionale	Via Ugo Polonio, 5	040-368458	CERNE Miriam
MONFALCONE (GO)	34074	UILTuCS-UIL Provinciale	Via Duca D'Aosta, 83	0481 766840	
PORDENONE	33170	UILTuCS Provinciale	Piazza Risorgimento, 10	0434-541541	AGRICOLA Mauro
UDINE	33100	UILTuCS Provinciale	Via Generale Chinotto, 3	0432-510064	MORETTI Claudio
VENETO					
VENEZIA MESTRE	30172	UILTuCS Regionale	Via Bembo, 2	dir. 041 5322832 041-2905330/1	BOSCARO Luigino
BELLUNO	32100	UILTuCS Provinciale	Piazzale Stazione, 5	0437-941120/30	CANDEAGO Renato
PADOVA	35131	UILTuCS Provinciale	P.za A.De Gasperi, 32 sc.B	049-655266	BERNALDA Fernando
ABANO (PD)	35031	UILTuCS Zonale	Via Configliachi, 41/F	049-8668667	Idem M
ROVIGO	45100	UILTuCS Provinciale	Via Mazzini, 46	dir.0425-200042 UIL 0425-422629/422630	BACCHIEGA Michela
TREVISO	31100	UILTuCS Provinciale	Via Saccardo, 27	0422 409944 dir 0422 40991	MARCHETTI Massimo
VERONA	37133	UILTuCS Provinciale	Via Gialfina, 10	045-8873106	IERULLI Cesare
VICENZA	36100	UILTuCS Provinciale	Via S. Quasimodo, 47	0444-964544	CHISIN Grazia
EMILIA ROM.					
BOLOGNA	40122	UILTuCS Regionale	Via delle Lame, 98	051 550502	FRANZONI Stefano
FERRARA	44100	UILTuCS Provinciale	Via Orboni, 42	0532-250800	ZATTONI Giorgio
CESENA (FC)	47521	UILTuCS Provinciale	Via N. Dell'Amore, 42/A	0547-21572	MILANDRI Maurizio
FORLÌ	47100	UILTuCS Regionale	Via P. Bonoli, 17	0543-27001	CASADEI Maurizio
MODENA	41126	UILTuCS Provinciale	V.le Leonardo Da Vinci, 5	dir. 059-345877 059-345758	TOLLARI Lorenzo
PARMA	43100	UILTuCS Provinciale	Via Bernini, 5/A	0521 293987	GIAMMELLA Cataldo
PIACENZA	29121	UILTuCS Provinciale	Via Scalabrini, 37	0523-388515	GUERRIERO Vincenzo MAGNANI Luigi Assoservice
RAVENNA	48100	UILTuCS Provinciale	Via Le Corbusier, 29	0544-292229 dir. 0544- 292011	LUGARESI Claudia
CERVIA (RA)	48015	UILTuCS Zonale	P.za della Resistenza, 2	0544-71578	LACCHINI Loretta (Sgr.Rsp.)
REGGIO EMILIA	42121	UILTuCS-UIL Provinciale	Via Mazzini, 6	0522 454288	FRANZONI Stefano
RIMINI	47923	UILTuCS Provinciale	Via Flaminia, 187 - Centro Leombattista Alberti	0541 395862	GIORGINI Daniela
TOSCANA					
FIRENZE	50129	UILTuCS Regionale	Piazza dell'Indipendenza, 28	055-295063	BAIO Pietro
AREZZO	52100	UILTuCS Provinciale	Viale Giotto, 140	0575 401526	CONFICCONI Marco
CARRARA	54033	UILTuCS Provinciale	Via Roma, 36/38	0585-71871	CERU' Silvio

C.C.N.L. Dipendenti da Proprietari di Fabbricati - 4 dicembre 2003

				<i>Telefono</i>	<i>Segr. Responsabile</i>
GROSSETO	58100	UILTuCS Provinciale	Via Monte Rosa, 112/A	0564-450056	BUONO Enrica
LIVORNO	57123	UILTuCS Provinciale	Via A. Pieroni, 26	0586 953399	GUIDI Giancarlo
LUCCA	55100	UILTuCS Provinciale	Via Barsanti & Matteucci, 51	0583 490654	SGRO' Giovanni
PISA	56121	UILTuCS Provinciale	Via Barattularia, 2	050 2208343	MELANDRI Armando
PISTOIA	51100	UILTuCS Provinciale	Via Vittorio Veneto, 2	0573 366853	MEACCI Paolo
PRATO	59100	UILTuCS Provinciale	Via Sant'Antonio, 30	0574-25008	VECCE Viviano
SIENA	53100	UILTuCS Provinciale	Via Garibaldi, 70	0577-222460	FARIELLO Cosimo
MARCHE					
ANCONA	60125	UILTuCS Regionale	Via XXV Aprile, 37/A	071-2075876	BOLOGNINI Marco
ASCOLO PICENO	63100	UILTuCS Provinciale	Via Dino Angelini, 31	0736-251156	DISABELLA Alessandro
MACERATA - PIEDIRIPA -	62010	UILTuCS Provinciale	Via D. Annibali, 17	0733-231645	BROGLIA Roberto
PESARO	61121	UILTuCS Provinciale	Viale della Vittoria, 90	0721-68624	BONTA' Fabrizio
UMBRIA					
PERUGIA	06100	UILTuCS Provinciale	Via Ruggiero D'Andrea, 5/a	075 - 5730115	LUCHETTI Mariolina
TERNI	05100	UILTuCS Provinciale	Via Pacinotti, 34	0744 401736	RICCIARELLI Giancarlo
LAZIO					
ROMA	00184	UILTuCS Regionale	Via Cavour, 147	4880910 4819285	IOZZIA Bartolo
FROSINONE	03100	UILTuCS Provinciale	P.za Martiri Vallerotonda, 56	0775 - 830034	CANALI Luigi
LATINA	04100	UILTuCS Provinciale	Via Villafranca snc, S.C.F.	0773 472582 dir. 663910	CARTISANO Gianfranco
RIETI	02100	UILTuCS Provinciale	Viale Matteucci, 32	0746-200794 dir.	FELCIANGELI Pietro
VITERBO	01100	UILTuCS Provinciale	Corso Italia, 68	0761-309721 dir.	FATIGANTI Elvira
ABRUZZO					
CHIETI	66100	UILTuCS Regionale	Via Domenico Spezioli, 16	0871 070690 (dir.)	MICCOLI Mario
L'AQUILA	67100	UILTuCS Provinciale	Via Giuseppe Saragat snc	0862 413277	
AVEZZANO(AQ)	67051	UILTuCS Provinciale	Via M. Febanio, 42	0863-441965 dir.	PAOLINI Brandisio
PESCARA	65129	UILTuCS Provinciale	Via Tirino, 14	085-6922611	MICCOLI Mario
ROSETO DEGLI ABRUZZI (TE)	64026	UILTuCS Provinciale	Via Adriatica, 20 ang. Via Napoleone, 2	085 8997264	DI FEDERICO Bruno Giovanni
MOLISE					
CAMPOBASSO	86100	UILTuCS Regionale	Via Conte Verde, 3	0874-418560	GUARRACINO Pasquale
ISERNIA	86170	UILTuCS Provinciale	Via Kennedy, 105	0865-3787 0865-26159	N idem
BASILICATA					
POTENZA	85100	UILTuCS Regionale	Via Napoli, 3	0971-411435	DELLA LUNA Rocco
MATERA	75100	UILTuCS Provinciale	Via Annunziata, 34	0835-336531	VIGGIANO Filippo
CAMPANIA					
NAPOLI	80138	UILTuCS Regionale	Corso Umberto I°, 35	081-5527432 081-5527847	STRAZZULLO Gennaro
AVELLINO	83100	UILTuCS Provinciale	Via Tagliamento, 109	0825 679383	DELLO RUSSO Mario

				Telefono	Segr. Responsabile
BENEVENTO	82100	UILTuCS Provinciale	Piazzetta San Donato, 2	0824-50052 0824-21524	PDELO RUSSO Mario (coordinatore)
CASERTA	81100	UILTuCS Provinciale	Via Roma, 66	0823-320279	
SALERNO	84122	UILTuCS Provinciale	Via dei Principati, 17	089-3180058	NOMADE Raffella
PUGLIA					
BARI	70124	UILTuCS Regionale	Via Camillo Rosalba,47/O -9°p.	080 5227763	ZIMMARI Giuseppe
BRINDISI	72100	UILTuCS Provinciale	Corso Umberto I°, 99	0831 - 522151	DE PUNZIO Raffaele
FOGGIA	71100	UILTuCS Provinciale	Via della Repubblica, 26	0881-580111	DOTA Elio
LECCE	73100	UILTuCS Provinciale	Via Lodi, 72	dir.0832-241546 0832-242893	FIORETTI Piero
TARANTO	74100	UILTuCS Provinciale	Via Campania, 148	099-7353668	NOTORIO Sergio
CALABRIA					
LAMEZIA - S.EUFEMIA	88040	UILTuCS Regionale	Via delle Nazioni Pal.Commerciale	0968 53843	FULCINITI Caterina
CATANZARO	88100	UILTuCS Provinciale	Via Acri, 81	0961-721224	SCARPINO Francesco
COSENZA	87100	UILTuCS Provinciale	Via XXIV Maggio, 49	dir 0984 394587 0984-394434	VERRINO Antonio
CROTONE	88900	UILTuCS Provinciale	Via Assisi, 20	0962-901725 0962-24241	PALMIERI Pino
REGGIO CAL.	89123	UILTuCS Provinciale	Via Georgia, 16	0965 - 890541	DE STEFANO Sabrina
VIBO VALENTIA	89900	UILTuCS Provinciale	Viale Matteotti, snc Pal.Piccione	0963-44388	BARBUTO Valeria
SICILIA					
PALERMO	90139	UILTuCS	Via Enrico Albanese, 19	091-6110267 091-323445	LA TORRE Pietro
AGRIGENTO	92100	UILTuCS Provinciale	Via Mazzini, 148	0922 602163	PECORARO Gerlando
CALTANISSETTA	93100	UILTuCS Provinciale	Via Don Minzoni, 231/A	0934 1901205	BELLO Salvatore
GRAVINA DI CATANIA	95030	UILTuCS Provinciale	Via Etna, 54/B	095 7500641	CASA Giovanni
ENNA	94100	UILTuCS Provinciale	Via S. Agata, 52	0935-500518/9 0935-500426	BOMBARA Salvatore
MESSINA - CONTESSE-	98125	UILTuCS Provinciale	SS 114 Km 3,500 Complesso "Top Residence"	090-692327 dir. 090-2935936	GULLOTTI Eliseo
RAGUSA	97100	UILTuCS Provinciale	Via Roma, 216	0932-624653	GIUZIA Angelo
SIRACUSA	96100	UILTuCS-UIL Provinciale	Via Arsenaie, 42	0931-33515	FLORIDIA Anna
TRAPANI	91100	UILTuCS Provinciale	Via Nausica, 53	0923-23107 0923-21179	D'ANGELO Mario
SARDEGNA					
CAGLIARI	09123	UILTuCS Regionale	Viale Elmas ang. Via Po	070-282091 dir.	SORGIA Elisabetta
IGLESIAS (CI)	09016	UILTuCS Sulcis Iglesiente	Via Roma, 17	0781 43178	LAI Andrea
NUORO	08100	UILTuCS-UIL Provinciale	Via Aosta, 1	0784 36241	PALA Marco
TORTOLI (OG)	08048	UILTuCS Territoriale	Via Lanusei, 13	0782-623951	
ORISTANO	09170	UILTuCS Provinciale	Via Dorando Petri, 5	0783-78392	ABIS Simonetta
SASSARI	07100	UILTuCS Provinciale	Via Muroni, 5/C	079-231536 dir.	MANAI Giampiero
OLBIA (OT)	07026	UILTuCS	Via Ghiberti, 9	0789 57550	

Finito di stampare nel mese di febbraio 2013
dalla Tipolitografia CSR - Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma
Tel. 064182113 (r.a.) - Fax 064506671

