



# **NORMATIVA LEGALE E CONTRATTUALE TRASPORTO PUBBLICO LOCALE (E AFFINI)**

**Coordinata e annotata da  
Simona Solari**

**Presentazione  
Francesco Cavallaro**

**Prefazione  
Mauro Mongelli**





*È per me cosa particolarmente gradita poter presentare questa pubblicazione, che viene riproposta in versione aggiornata, a tutti gli Addetti del settore del Trasporto Pubblico Locale e della Mobilità.*

*La FAISA, che aderisce alla CISAL, è una Organizzazione Sindacale fortemente rappresentativa nella categoria; essa sottoscrive i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del predetto settore, e ha voluto realizzare questo volume per fornire a tutti gli operatori del comparto un valido strumento di consultazione, che li supporti nella loro quotidiana attività.*

*Ritengo che diffondere tra i lavoratori la normativa legale e contrattuale che ne disciplina il rapporto di lavoro sia uno dei compiti primari del Sindacato, e rappresenti una modalità fondamentale per favorire lo sviluppo della cultura del lavoro.*

*Intendo, infine, ringraziare tutti gli amici che hanno collaborato alla realizzazione di quest'opera ed auspico che la stessa abbia il successo che merita.*

**FRANCESCO CAVALLARO**  
Segretario Generale CISAL



## Prefazione

Oggi più che mai, ritengo che svolgere con competenza e dedizione il ruolo di “Sindacalista” sia indispensabile per rappresentare efficacemente, ad ogni livello, le sempre più complesse istanze dei Lavoratori.

Nel settore del TPL e affini ci sono stati negli ultimi anni, e sono tutt’ora in corso, profondi mutamenti normativi che interesseranno nel futuro decine di migliaia di addetti.

La nostra Organizzazione, proseguendo nell’intento di fornire sempre maggiori strumenti d’informazione ai nostri Rappresentanti Sindacali (e *ai tutti Lavoratori*) che siano sempre di più facile consultazione, a 10 anni di distanza dalla sua pubblicazione, presenta l’aggiornamento del Volume contenente la normativa contrattuale e legislativa - nazionale e comunitaria - che riguarda gli Autoferrotranvieri e Internavigatori, Funiviari, Addetti ai Servizi Ausiliari per la Mobilità, Autonoleggi e Dipendenti Flixbus.

Ringrazio sinceramente Simona Solari che ha predisposto il testo e Marco Fadda, entrambi colleghi dell’AMT di Genova, che ne ha curato l’aspetto grafico nonché tutta la Segreteria Nazionale per il prezioso apporto.

Sono convinto che questo Volume, nella consapevolezza di voler accrescere la propria conoscenza, risulterà utile a tutti quei Rappresentanti Sindacali che credono che l’impegno e lo studio siano valori ed azioni indispensabili per onorare al meglio la delega che tanti lavoratori conferiscono e conferiranno alla nostra Organizzazione.

Buon lavoro a tutti.

**Mauro Mongelli**  
Segretario Generale FAISA



## GUIDA ALL'UTILIZZO DEL VOLUME

Il presente volume è composto da due parti.

La prima è costituita da un “Testo coordinato delle normative contrattuali” con cui abbiamo provato a rendere in maniera organica i contenuti vigenti degli accordi sindacali Autoferrotranvier/Internavigatori a partire dal CCNL 23/7/1976 (ultimo Testo Unico approvato) fino ad oggi, allo scopo di agevolare l'operatore nell'individuazione della normativa contrattuale vigente per ciascun argomento.

Non trattandosi di un testo concordato, è indispensabile precisare che, **non si può in alcun modo sostituire agli accordi sindacali di provenienza** (la maggior parte dei quali si trovano in versione completa nel Volume FAISA del 2008) che, a tal fine, vengono citati in testa a ciascuna disposizione.

**Le normative CONTRATTUALI sono organizzate per articoli che non hanno alcuna corrispondenza con articoli di pari argomento contenuti nei vigenti Accordi Nazionali.**

Per quanto possibile, si è cercato di mantenere lo stesso testo degli accordi originali, intervenendo solo nel caso fosse necessario coordinare accordi sottoscritti in momenti diversi sullo stesso argomento.

La seconda parte, “Disposizioni normative e Accordi Interconfederali (Aggiornamento al Volume FAISA del 2008)”, integra quanto già riportato nel volume precedente, facendone un'appendice di aggiornamento.

Sono state inserite nuovamente alcune disposizioni di più frequente consultazione come il R.D. 148/1931 e altre che, da allora, hanno subito significative modifiche (per esempio la L. 223/1991 e il D. Lgs. 151/2001).

L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o imprecisioni.

**Simona Solari**





## SOMMARIO

**N.B. LE NORMATIVE CONTRATTUALI SONO ORGANIZZATE PER ARTICOLI CHE NON HANNO ALCUNA CORRISPONDENZA CON ARTICOLI DI PARI ARGOMENTO CONTENUTI NEI VIGENTI ACCORDI NAZIONALI.**

### TESTO COORDINATO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Campo di applicazione	pag. 16
Art. 2 Relazioni industriali	pag. 16
Art. 3 Assetti contrattuali	pag. 19
Art. 4 Contratto collettivo nazionale e istituti riservati all'area nazionale	pag. 19
A) CCNL	
B) Istituti riservati all'area nazionale	
C) Fase dell'informativa	
Art. 5 Secondo livello di contrattazione e istituti riservati all'area aziendale	pag. 21
A) Secondo livello di contrattazione	
B) Procedure di negoziazione a livello aziendale	
C) Area riservata	
D) Fase dell'informativa aziendale	

#### **TITOLO II – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

Art. 6 Contributi sindacali	pag. 25
Art. 7 Affissione	pag. 26
Art. 8 Permessi sindacali	pag. 26
Art. 9 Rappresentanze sindacali dei lavoratori	pag. 31
Art. 10 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	pag. 36
Art. 11 Assemblee dei lavoratori	pag. 45
Art. 12 Referendum	pag. 45
Art. 13 Locali	pag. 46
Art. 14 Comitati aziendali europei	pag. 46
Art. 15 Non cumulabilità dei diritti sindacali	pag. 46
Art. 16 Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero	pag. 47

#### **TITOLO III – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

Art. 17 Norme di carattere generale	pag. 61
Art. 18 Classificazione e modalità di acquisizione dei parametri retributivi	pag. 63
Art. 19 Tabella delle categorie	pag. 85
Art. 20 Quadri	pag. 88
Art. 21 Qualifiche escluse dalla quota di riserva (legge 223/91)	pag. 89

## **TITOLO IV – DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

### **CAPO I – COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE, MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 22 Assunzione	pag. 89
Art. 23 Periodo di prova	pag. 90
Art. 24 Tipologie contrattuali	pag. 90
a) Contratto a termine	
b) Lavoro a tempo parziale	
c) Contratto di inserimento/reinserimento	
d) Contratto di apprendistato professionalizzante	
e) Somministrazione a tempo determinato	
f) Telelavoro	
g) Altre tipologie di lavoro flessibile	
h) Percentuali di utilizzo	
Art. 25 Traslochi e trasferimenti	pag. 104
Art. 26 Alloggio di servizio	pag. 104
Art. 27 Disciplina relativa al personale inidoneo	pag. 105
Art. 28 Appalti e trasferimenti d'azienda	pag. 105

### **CAPO II – ORARIO DI LAVORO**

Art. 29 Orario di lavoro	pag. 106
Art. 30 Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 108
Art. 31 Reperibilità	pag. 109
Art. 32 Riposo periodico	pag. 110
Art. 33 Ferie e permessi retribuiti	pag. 110
Art. 34 Festività nazionali, altre ricorrenze festive e festività soppresse	pag. 111

### **CAPO III – ASSENZE, PERMESSI E TUTELE**

Art. 35 Malattia e infortunio	pag. 112
a) Malattia e infortunio non sul lavoro	
b) Infortunio sul lavoro e malattia professionale	
c) Disposizioni comuni	
d) Aspettativa	
e) Clausole di salvaguardia	
Normativa per le aziende aderenti ad ANAV	
Art. 36 Congedo matrimoniale	pag. 118
Art. 37 Permessi ex art. 33 co. 3 l. 104/92	pag. 118
Art. 38 Trattamento di maternità	pag. 119
Art. 39 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro	pag. 119
a) Congedo parentale	
b) Congedi per la malattia del figlio	
Art. 40 Diritto allo studio e formazione permanente	pag. 120
Art. 41 Tossicodipendenti ed etilisti	pag. 121
Art. 42 Pari opportunità ed azioni positive	pag. 122
Art. 43 Volontariato	pag. 123
Art. 44 Molestie sessuali	pag. 123

## **CAPO IV – ALTRE DISPOSIZIONI**

Art. 45 Portatori di handicap	pag. 123
Art. 46 Vestiario	pag. 123
Art. 47 Assuntorie	pag. 127
Art. 48 Agente unico	pag. 127
Art. 49 Dispositivi di sicurezza	pag. 128
Art. 50 Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale	pag. 129
Art. 51 Patente di guida e CQC	pag. 130
Art. 52 Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria	pag. 132
Art. 53 CRAL	pag. 133

## **TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 54 Struttura della retribuzione	pag. 133
Art. 55 Aumenti periodici di anzianità	pag. 136
Art. 56 Trattamento distinto della retribuzione	pag. 137
Art. 57 Indennità di mensa	pag. 137
Art. 58 Assegno perequativo	pag. 137
Art. 59 Trattamenti ad personam	pag. 137
Art. 60 Indennità di funzione quadri	pag. 139
Art. 61 Competenze accessorie unificate	pag. 139
Art. 62 Trattamenti sostitutivi	pag. 139
Art. 63 Retribuzione giornaliera ed oraria	pag. 140
Art. 64 Mensilità aggiuntive	pag. 140
a) Tredicesima mensilità	
b) Quattordicesima mensilità	
Art. 65 Indennità di trasferta	pag. 140
Art. 66 Indennità di diaria ridotta e indennità di concorso pasti	pag. 144
Art. 67 Indennità domenicale ed indennità di turno	pag. 145
Art. 68 Premio di risultato	pag. 145
Art. 69 Regolamento per la concessione del trattamento di fine rapporto	pag. 147

## **TITOLO VI – WELFARE**

Art. 70 Welfare	pag. 149
Art. 71 Previdenza complementare	pag. 150
Art. 72 Fondo bilaterale di solidarietà	pag. 156

## **TITOLO VII – DISPOSIZIONI INTEGRATIVE**

Art. 73 Normativa per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità	pag. 162
Art. 74 Disposizioni integrative per le aziende Anav	pag. 170
Art. 75 Normativa per gli addetti degli impianti di trasporto a fune (CCNL 12.05.16)	pag. 173
Art. 76 Normativa per gli addetti ai servizi di autonoleggio (CCNL 24.09.18)	pag. 225
Art. 77 Protocollo d'intesa per il personale FlixBus del 18 dicembre 2017	pag. 284

## **TITOLO VIII – NORME FINALI**

Art. 78 Testo Unico	pag. 286
Art. 79 Decorrenza e durata	pag. 286
Art. 80 Inscindibilità ed esigibilità delle norme contrattuali	pag. 286

**DISPOSIZIONI NORMATIVE E ACCORDI INTERCONFEDERALI**  
**(AGGIORNAMENTO AL VOLUME 2008)**

R.D. 8 gennaio 1931, n. 148	Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione	pag. 290
Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (estratto)	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. (Legge comunitaria per il 1990). Art. 47 - Trasferimenti di azienda	pag. 311
Legge 23 luglio 1991, n. 223	Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro	pag. 313
D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.	pag. 325
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001	pag. 360
D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234	Attuazione della direttiva 2002/15/ce concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti.	pag. 381
D.L. n. 138/2012 – art. 8	Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità	pag. 384
Legge 28 giugno 2012, n. 92	Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (legge Fornero)	pag. 386
14 gennaio 2014	Testo Unico sulla rappresentanza	pag. 424
D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 22	Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	pag. 438

D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23	Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	pag. 445
D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81	Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.	pag. 448
D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148	Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	pag. 472
D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151	Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	pag. 502
Regolamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo e del consiglio del 27 aprile 2016	Regolamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo e del consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/ce (regolamento generale sulla protezione dei dati)	pag. 525
Testo coordinato del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 (estratto)	D.L. 24 aprile 2017, n. 50, coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96, recante: «Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo.»	pag. 576
<b>Indice analitico parte contrattuale</b>		pag. 588



**PARTE PRIMA**  
**TESTO COORDINATO DELLE NORMATIVE**  
**CONTRATTUALI**



# **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione** (A.N. 27.11.00; A.N. 28.11.15)

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, su funivie portuali, su funicolari terrestri ed aeree assimilate, per atto di concessione alle ferrovie, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, secondo quanto di seguito disposto. Il presente CCNL regola, per la categoria degli autoferrottravvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche.

## **Art. 2**

### **Relazioni industriali** (art. 1 A.N. 28.11.15)

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;

- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;
  - individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;
- B) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:
- verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
  - conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 5, lett. E);
  - verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite dall'art. 5 lett. E).

### C) ORGANISMI PARITETICI

#### *Osservatorio nazionale*

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo I quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti. Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

### ***Comitato per le pari opportunità***

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

- promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

- individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

- mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

- raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

- individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

- proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

#### **Comitato sicurezza sul lavoro**

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale. Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31.12.2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

### **Art. 3** **Assetti contrattuali** (art. 2 A.N. 28.11.15)

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 2, primo capoverso, della Premessa, e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl), 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), 10 febbraio 2014 (Confservizi-Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi-Cisal) e 17 marzo 2014 (Confservizi-Ugl), le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, secondo quanto previsto dall'art. 7.

### **Art. 4** **Contratto collettivo nazionale ed istituti riservati all'area nazionale**

(art. 2 A.N. 12.7.85; art. 2 A.N. 7.2.91; art. 7 A.N. 25.7.97; A.N. 27.11.00; artt. 1 e 3 A.N. 28.11.15)

#### **A) Contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo quanto previsto in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

#### ***B) Istituti riservati all'area nazionale***

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti e materie:

- anzianità di servizio;
- classificazione del personale
- quadri;
- orario di lavoro;
- ferie;
- retribuzione tabellare e relativi parametri;
- retribuzione normale;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- assegno perequativo
- competenze accessorie unificate;
- trattamenti sostitutivi;
- disciplina generale della contrattazione di secondo livello;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- mensilità aggiuntive;
- trasferta, diaria ridotta e concorso pasti;
- festività;
- traslochi;
- permessi retribuiti ex art.33;
- trattamento di fine rapporto, salva l'eventuale disciplina di secondo livello;
- benemerienze nazionali
- relazioni industriali, assetti contrattuali, procedure di mediazione e raffreddamento;
- testo coordinato

- diritti sindacali;
- trattamento per i dipendenti dell'area operativa "servizi ausiliari della mobilità;
- reperibilità;
- appalti ed assuntorie (esclusa la determinazione dei canoni);
- procedure per l'adozione del sistema ad agente unico;
- vestiario uniforme (minimi garantiti);
- previdenza complementare;
- congedo matrimoniale;
- avventiziato;
- rapporti di lavoro flessibile: contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato, tele lavoro, lavoro ripartito;
- trattamento economico di malattia e infortunio;
- maternità;
- procedure di mediazione e raffreddamento;
- disciplina generale della regolamentazione del diritto di sciopero;
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- diritti sociali ed individuali: pari opportunità e azioni positive; permessi parentali;
- volontariato;
- agevolazioni nei confronti dei portatori di handicap (lavoratori ed utenti); agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, trapianti, espianti, A.I.D.S.;
- disciplina generale delle attività ricreative e culturali;
- welfare;
- misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- risarcimento danni; copertura assicurativa e tutela legale;
- patente di guida e CQC;
- provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria.

Appartengono, inoltre, alla esclusiva competenza dell'area nazionale gli istituti e le materie non espressamente demandati all'area aziendale.

### ***C) Fase dell'informativa nazionale***

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

## **Art. 5**

### **Secondo livello di contrattazione ed istituti riservati all'area aziendale**

(art. 3 A.N. 12.7.85; art. 2 lett. B e C A.N. 7.2.91; artt. 1, 4 e 5 A.N. 28.11.15)

#### ***A) Secondo livello di contrattazione***

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 3, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

- congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le RSU già in carica alla data del 28.11.15 ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

- su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o dell'AN 28 marzo 1996.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa (vedi Art. 68).

6. Fatto salvo quanto già previsto dal CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:

- Costituzione dei CAE;
- Profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, ove non disciplinati dal CCNL;
- Azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- Eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente articolo, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza degli Accordi Interconfederali medesimi, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.

### **B) Procedure di negoziazione a livello aziendale**

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui al comma 1, ovvero



comma 2, della prima parte del presente articolo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del comma 6, della prima parte del presente articolo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'art. 2, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3 per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

### ***C) Istituti riservati all'area aziendale (art. 3 AN 12.7.85)***

Sono propri del livello aziendale:

a) tempestiva informativa sulle proposte di variazione dei programmi di esercizio da dare dalle aziende alle R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti;

b) fattiva e concreta partecipazione della R.S.A. e delle articolazioni territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali con il fine di realizzare la migliore efficienza dei servizi forniti alla collettività.

In tale ambito le aziende si impegnano a fornire, nel corso di apposito incontro annuale, informazioni preventive in ordine a:

- piani di riorganizzazione ristrutturazione, risanamento, potenziamento dei servizi, anche in rapporto alle proposte che le aziende avanzano agli enti competenti in merito all'assetto del territorio, ai piani regolatori, alla viabilità, al traffico ed alla priorità per il pubblico trasporto;

- programmi di investimento in rapporto ai contributi derivanti dal Fondo nazionale trasporti ed i finanziamenti previsti per le ferrovie concesse e gestioni governative;

c) preventivo e periodico esame tra le aziende e le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti sui problemi relativi alle condizioni ambientali, ai ritmi e turni di lavoro, alla medicina preventiva ed infortunistica, all'epoca di godimento delle ferie, alla disciplina del godimento del diritto allo studio, alla partecipazione consultiva nelle commissioni di concorsi e prove d'arte per promozioni ed avanzamenti, all'istituzione di corsi di formazione e riqualificazione professionali, alla disciplina dello straordinario nei limiti previsti dal successivo art. 30, all'accertamento dei posti di lavoro in organico, disponibili o che si possano rendere disponibili, ai fini dell'assegnazione a diversa qualifica dei lavoratori divenuti permanentemente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, in applicazione delle norme di legge in materia, all'assegnazione a diverse mansioni dei lavoratori divenuti temporaneamente inabili al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui sono rivestiti, secondo giudizio medico reso nelle forme di legge;

d) esame congiunto fra le aziende e le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, delle proposte di formulazione dei regolamenti per le promozioni e gli avanzamenti da sottoporre, ove necessario, agli organi competenti;



e) accordi aziendali fra le aziende e gli organismi competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti sui seguenti istituti nei limiti di applicabilità degli stessi istituti come regolamentati dagli articoli di seguito richiamati: nastro lavorativo, numero e durata delle riprese, intervalli fra le riprese, modalità di cambio, tempi accessori, per il personale viaggiante e graduato, eccedenze nastro lavorativo, trattamento economico ai guardabarriere, indennità di trasferta, fornitura dell'alloggio e corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio, attuazione delle procedure per l'adozione del sistema ad agente unico.

f) accordi integrativi aziendali fra le Organizzazioni sindacali che rappresentano le aziende e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti dei lavoratori, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 68. (PDR)

#### **D) Fase dell'informativa aziendale**

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

#### **E) Procedure di mediazione e raffreddamento**

a) Vertenze aziendali per l'applicazione di accordi

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta ed adeguatamente motivata della violazione, con relativa richiesta di apertura del confronto, il medesimo dovrà avviarsi.

Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli supervisorî i quali procederanno entro i 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

In pendenza della procedura contemplata nella presente lettera, le parti non faranno ricorso a provvedimenti od azioni unilaterali, salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio.

b) Contrattazione aziendale su materie demandate dal C.C.N.L.

La contrattazione aziendale su materie demandate dal C.C.N.L. potrà essere avviata e le parti si impegnano ad iniziare il confronto entro i 15 giorni successivi dall'avvio.

Entro 30 giorni dall'inizio del confronto, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale e sulla conformità della materia oggetto di contrattazione aziendale alla previsione del precedente capoverso, su iniziativa di una delle parti, può essere richiesto un incontro nel corso della quale si proceda alle suddette verifiche.

Nel caso in cui si verificano difformità e permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, le questioni verranno sottoposte per iscritto, entro 10 giorni, all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si riuniranno entro 30 giorni per individuare soluzioni per una corretta applicazione delle disposizioni contrattuali.

Superata positivamente la verifica di conformità, nei successivi 40 giorni la trattativa si svilupperà con le strutture aziendali competenti.

Decorso inutilmente questo termine, le parti effettueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi o iniziative non abbiano effetto, le parti medesime si riterranno libere di intraprendere le azioni considerate più opportune nel rispetto delle norme del presente CCNL.

## **TITOLO II – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 6**

#### **Contributi sindacali**

(art. 6, A.N. 28.11.15; Verbale di riunione 26.04.16)

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2017 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare
- ex indennità di contingenza + EDR;
- scatti di anzianità.

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo. L'adeguamento del contributo sindacale al minimo si applica nei confronti di tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in azienda, in forza del T.U. sulla rappresentanza.

Fermo restando il termine del 1° gennaio 2016 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel

frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

L'allineamento dell'importo del contributo sindacale operato ai sensi del secondo, ovvero del terzo capoverso del presente comma, ha luogo sulle deleghe inoltrate all'azienda fino al 31 dicembre 2015, che restano valide, salvo revoca individuale.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i..

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura: "Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo

## **Art. 7**

### **Affissione**

(art. 7 A.N. 28.11.15;Verbale di riunione 26.04.16)

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

## **Art. 8**

### **Permessi sindacali**

(art. 8 A.N. 28.11.15;Verbale di riunione 26.04.16)

1. Per consentire la partecipazione alle riunioni degli organi cui appartengono o alle attività sindacali di loro competenza, ai lavoratori componenti organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, nonché

di altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e ai lavoratori che, in rappresentanza delle predette Organizzazioni Sindacali, partecipino ad altri organismi nazionali, anche istituzionali, saranno concesse giornate di permesso retribuito, anche frazionabili, secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Le generalità dei lavoratori componenti gli organi direttivi e gli altri organismi di cui al precedente capoverso, complete dell'indicazione delle aziende dalle quali detti lavoratori dipendono, e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, utilizzando i modelli allegati "allegato 1" al presente contratto, dalle strutture nazionali delle predette Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo alla struttura nazionale dell'Associazione Datoriale cui l'azienda aderisce, con successiva notificazione da parte dell'Associazione medesima all'azienda interessata. Le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali eventualmente riconosciute in azienda e non stipulanti il presente accordo dovranno inoltrare le stesse comunicazioni direttamente alle aziende interessate;

3. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al comma 4, da parte:

- della struttura sindacale avente diritto, anche confederale, per conto della quale il lavoratore interessato utilizza il permesso;

- dei componenti la RSU, per i permessi di cui all'art. 9, comma 4, punto 4.4 secondo e terzo capoverso, del presente accordo;

- dei RLS, per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo.

4. La richiesta di fruizione dei permessi sindacali va inviata all'azienda in forma scritta, con esatta indicazione delle generalità del lavoratore e dei giorni di calendario interessati dal permesso. In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende ricomprese nell'ambito del campo di applicazione del presente accordo, detta richiesta va inoltrata all'azienda, eccetto i casi urgenti, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, termine elevato a cinque giorni di calendario qualora la richiesta si riferisca a più di tre giornate consecutive di permesso, fermi restando, in entrambi i casi, eventuali termini diversi concordati tra le parti a livello aziendale.

Il frazionamento del permesso richiesto è ammesso fino a mezza giornata lavorativa, a condizione che tale modalità di fruizione risulti possibile considerate le esigenze di servizio e senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

5. L'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale.

6. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 7, le Organizzazioni Sindacali aventi titolo dispongono di un monte ore annuo di permessi retribuiti per motivi sindacali, da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, calcolato sul numero dei dipendenti di ruolo ed il numero degli iscritti rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente a quello considerato e sulla base dei seguenti criteri:

a. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da attribuire ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda;

b. n. 150 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in base alla rappresentatività nazionale;

c. n. 175 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti da ripartire tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda in proporzione al numero degli iscritti ad ognuna di esse risultante dalle deleghe in atto ai sensi dell'art. 6 del presente accordo;

d. n. 30 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti per le Organizzazioni Sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU di cui all'art. 9, del presente accordo, ovvero, anche se costituite antecedentemente, mediante regolamento aziendale applicativo dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, da ripartire tra le stesse in proporzione al numero dei voti validi conseguiti dalle rispettive liste.

6.1. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part

time a tempo indeterminato sono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato sono calcolati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro dell'ultimo biennio.

6.2. Ferma restando la vigenza degli accordi aziendali in essere, ivi compresi quelli con un numero di permessi inferiore al monte ore di cui al comma 6. e fatta salva la riduzione di cui al co. 6.4, al fine di conseguire una razionalizzazione dei costi, esclusivamente nel caso in cui il numero dei permessi di cui al presente articolo (e cioè con esclusione dei permessi per le RSA, RSU e per quelli di cui al successivo comma 6.8.), risulti eccedente rispetto alla somma dei permessi sindacali calcolati ai sensi del comma 6 del presente articolo, le parti procedono a livello aziendale all'adeguamento degli accordi di secondo livello esistenti, previa riduzione con le modalità di cui ai successivi commi 6.3., 6.4., 6.5., 6.6..

Il monte ore di permessi sindacali, calcolato con le modalità di cui al presente comma, è utile per le aziende di nuova istituzione nonché per essere comparato con il monte ore degli accordi aziendali vigenti.

In mancanza di accordi aziendali, la comparazione del monte ore di cui al presente comma, avverrà con il monte ore dei permessi fruiti a tale titolo nel 2014 da tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Se il monte ore previsto da accordi aziendali vigenti ovvero, in sua assenza, quello dei permessi fruiti nel 2014 risultino inferiori rispetto al monte ore di cui al presente comma non si avrà riduzione. Nel caso in cui la comparazione risulti superiore, la riduzione dei permessi avverrà solo sulla parte eccedente, con le modalità previste al comma 6.4.

6.3. Nelle aziende dove, alla data di stipula del presente accordo, risulti un monte ore unico comprensivo delle ore di cui al presente articolo e al successivo art. 9, le aziende procederanno, ai soli fini del calcolo dell'eccedenza, allo scomputo dal predetto monte ore dei permessi delle RSA così come determinato dal richiamato art. 9.

6.4. La riduzione, da computarsi esclusivamente sull'eventuale eccedenza e da effettuarsi una sola volta nell'arco di vigenza contrattuale nei termini indicati al successivo periodo, determina il nuovo monte ore aziendale. La riduzione dell'eccedenza sarà del:

- 10 %, se la parte eccedente ha un valore superiore al 70% del monte ore di cui al comma 6.;
- 7%, se la parte eccedente ha un valore compreso tra il 70% e il 35% del monte ore di cui al comma 6.;
- 5%, se la parte eccedente ha un valore inferiore al 35% del monte ore di cui al comma 6.

6.5. Individuata la somma complessiva delle ore di permesso oggetto di riduzione le organizzazioni sindacali riconosciute e presenti in azienda procedono, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad una intesa tra loro sulla ripartizione del nuovo monte ore aziendale, dandone comunicazione all'azienda.

6.6. Decorso il termine indicato, al precedente comma 6.5 in mancanza di accordo, l'azienda procede alla riduzione dell'eccedenza in proporzione al monte ore preesistente, assegnato alle singole OO.SS. a titolo di permessi retribuiti di cui al presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di disponibilità dei dati di rappresentatività certificati dall'INPS ai sensi della Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva di categoria) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1 del presente accordo, l'assegnazione alle singole Organizzazioni Sindacali del nuovo monte ore di permessi retribuiti avviene, fermo restando quanto derivante dal comma 6, lettera d, secondo quanto di seguito previsto:

- 8% da suddividere in parte uguali;
- 42% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività nazionale;
- 50% da suddividere in proporzione al dato di rappresentatività aziendale.

In attesa dei suddetti dati di rappresentatività certificati dall'INPS, entro il 30 giugno 2016 le Associazioni Datoriali interessate forniranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati

associativi da utilizzare transitoriamente per lo stesso fine. In caso di comprovate difformità, le parti effettueranno una specifica verifica congiunta per accertarne la correttezza.

6.7. Indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo, concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso sino a 70 dipendenti;
- 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se avente nel complesso da 71 a 500 dipendenti;
- 3 agenti per ogni organizzazione sindacale aventi nel complesso da 501 a 1500 dipendenti;
- 4 agenti per ogni organizzazione sindacale ed aventi nel complesso da 1501 a 3000 dipendenti;
- 5 agenti per ogni organizzazione sindacale per le aziende superiori a 3000 dipendenti.

Per le aziende territorialmente plurilocalizzate, in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, per i limiti di cui al precedente periodo si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate.

6.8. Per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL sono assegnate per la vigenza del presente rinnovo n. 22.000 ore annue, a titolo di permessi per dirigenti sindacali degli organismi direttivi nazionali e/o per incarichi di pertinenza nazionale

Tali permessi sono gestiti dalle segreterie nazionali che ne comunicheranno la ripartizione per l'anno successivo entro il 31 dicembre. In mancanza di tale comunicazione si procederà alla ripartizione secondo le percentuali comunicate in precedenza. La fruizione di tali permessi è attivata dalla preventiva indicazione all'associazione datoriale di riferimento del nominativo dell'interessato del numero di ore e dell'azienda di appartenenza. Per le aziende associate ad ASSTRA, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo dispongono in relazione al predetto monte complessivo di un numero di permessi pari al prodotto di 18 minuti per il numero dei lavoratori in forza computato al 30 settembre dell'anno precedente.

Detti permessi non potranno eccedere, per le aziende fino a 500 dipendenti, la misura massima di 800 ore annue.

6.9. Il valore orario convenzionale di un dirigente sindacale in permesso continuativo è pari a 1.600 ore anno, salvo quanto diversamente previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia.

7. Il precedente comma 6 non si applica alle aziende associate all'ANAV le quali, indipendentemente dal numero complessivo dei dipendenti investiti di cariche sindacali e notificati ai sensi del comma 2 del presente articolo, quando ricorrono le condizioni previste dal presente articolo concederanno permessi sindacali a non più di:

- 1 agente per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso sino a 100 dipendenti;
- 2 agenti per ogni organizzazione sindacale se aventi nel complesso da 101 a 1000 dipendenti;
- 3 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano ed aventi nel complesso da 1001 a 1500 dipendenti
- 3 agenti per ogni organizzazioni sindacale se a carattere urbano ed aventi nel complesso da 1001 a 2000 dipendenti;
- 4 agenti per ogni organizzazione sindacale se a carattere extraurbano con più di 1500 dipendenti e con più di 2000 dipendenti se a carattere urbano.

Per le aziende con Uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazioni), in caso di permessi sindacali richiesti per le riunioni degli organi di cui al comma 1 del presente articolo, si dovrà fare riferimento non già al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda, ma a quello degli addetti ai gruppi, sezioni o delegazioni interessate, quando si tratti di riunioni degli Organi sindacali provinciali o regionali, rispettandosi, in relazione a quest'ultimo numero, le corrispondenti limitazioni numeriche innanzi stabilite.

Per ciascun dirigente sindacale di cui sopra tali permessi saranno concessi in ragione di 12 ore mensili nelle aziende con almeno 16 dipendenti e di otto ore mensili nelle aziende con meno di 16 dipendenti.

8. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 della L. 300/1970 in materia di aspettativa non retribuita, per la durata del loro mandato, per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali presso strutture nazionali e regionali/territoriali, anche confederali, delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Fatti salvi termini e modalità diversi vigenti a livello aziendale, la richiesta di fruizione di detta aspettativa va effettuata in forma scritta all'azienda, entro il ventesimo giorno precedente il decorso dell'aspettativa medesima, da parte della struttura sindacale territorialmente competente ed avente titolo, e si intende tacitamente rinnovata fino a diversa comunicazione scritta della struttura sindacale medesima, da inviare all'azienda almeno 20 giorni prima del termine del periodo di aspettativa in corso di fruizione da parte del lavoratore.

9. I permessi sindacali devono essere fruiti nell'anno di maturazione.

10. Il permesso sindacale continuativo, per almeno tre mesi, assorbe i riposi giornalieri e periodici, le giornate pre-lavorate, le festività, ivi comprese quelle soppresse, ed ogni altra giornata di mancata prestazione anche se determinata a livello aziendale qualora tali assenze cadano all'interno, ovvero precedano o seguano senza soluzione di continuità i predetti permessi.

Il dirigente sindacale in permesso continuativo, nei limiti di cui al capoverso precedente, deve fruire delle ferie maturate nel periodo di distacco oppure saranno considerate dall'azienda come godute.

#### **All. n. 1/a**

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, del presente accordo nazionale  
Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue:

In data..... è stata rinnovata la seguente struttura sindacale

denominata.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

Azienda.....

Nome e Cognome..... Matricola aziendale n.....

Azienda

Nome e Cognome..... Matricola aziendale n.....

La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate. Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

### **All. n. 1/b**

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8, comma 2, del presente accordo nazionale  
Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue:

In data..... il sig.....

matricola aziendale n. ....

dipendente dell'azienda.....

è stato nominato membro/non è più membro (1) della struttura sindacale

.....

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

(1) Cancellare la frase che non interessa

N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.

### **Art. 9**

#### **Rappresentanze sindacali dei lavoratori**

(artt. 29-30-31 CCNL 23.07.76; artt. 29-30 A.N. 25.7.80; art. 9 A.N. 28.11.15;  
Verbale di riunione 26.04.16)

1. Ai sensi degli Accordi Interconfederali in materia le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le RSU ovvero le RSA.

2. Fermo restando che il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste ai sensi del comma 4, punto 4.8, del presente articolo si impegnano a:

- adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;
- non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU;
- rinunciare alla costituzione di RSA avendo partecipato alle procedure di elezione della RSU.

3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:

- per le RSU, ai sensi del comma 4 del presente articolo;



- per le RSA, ai sensi di quanto previsto dal presente CCNL, della Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) e della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale), degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo.

#### 4. Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)

La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del CCNL e relativamente alle RSU, alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda), e nella Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo.

4.1 Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo.

Tale Regolamento può integrare le disposizioni degli Accordi Interconfederali in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali e dal presente accordo.

4.2 Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

- Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo;

- altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo;

b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

- Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;

- Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU uscente, ove validamente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1. del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.

4.3 Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero massimo dei componenti la RSU è così individuato:

- 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 70 dipendenti;

- 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 150 dipendenti;

- 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;

- 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 500 dipendenti;

- 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1000 dipendenti;

- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1500 dipendenti;

- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2000 dipendenti;

- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2500 dipendenti;

- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo alinea precedente.

Il precedente capoverso non si applica alle aziende associate ANAV per le quali continua a farsi riferimento al numero di componenti RSU previsto dalla Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 3, degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil,Cisl,Uil;Confindustria-Ugl) e 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal).

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo, capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 2, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente accordo, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

4.4 In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8, commi 3 e 4 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;
- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

4.5 Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica del componente la RSU, con 22 conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

- a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:
  - revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;
  - iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
- b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;

c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;

d) cessazione del rapporto di lavoro.

4.6 Le decisioni della RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 dell'accordo medesimo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'art. 5, comma 1, secondo capoverso, del presente accordo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, I 1° capoverso, degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo.

4.7 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione Elettorale;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 4.8, secondo capoverso, lett. b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

In considerazione del servizio di pubblica utilità espletato dalle aziende che applicano il presente CCNL e del conseguente rapporto contrattuale con l'Ente pubblico affidante, non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

4.8 All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del presente accordo, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al punto 4.1 del presente comma 4, nonché le disposizioni attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;

b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

4.9 Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata

ta rappresentanza di genere 23 e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

4.10 Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione Territoriale del Lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la RSU.

4.11 La RSU è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50%+1 dei componenti la RSU da eleggere.

4.12 Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo.

4.13 Per le RSU elette in data antecedente al 28.11.15 resta in vigore, fino al loro rinnovo:

- qualora elette con modalità attuativa per via aziendale degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3 del presente accordo, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale;

- per le altre RSU, quanto previsto dall'AN 28 marzo 1996 relativo alla "Costituzione delle RSU nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto" qualora l'azienda rientri nel campo di applicazione del predetto AN, nonché quanto di ulteriore per le medesime RSU eventualmente definito tra le parti a livello aziendale.

### **Rappresentanze sindacali aziendali (RSA)**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono istituire nelle singole aziende, con la partecipazione soltanto degli agenti da queste dipendenti, loro organismi di rappresentanza.

Ciascuno di tali organismi può strutturarsi secondo le proprie esigenze interne ma la sua funzione di rappresentanza si esercita unitariamente nei confronti dell'azienda.

Il potere contrattuale resta affidato alla competente organizzazione territoriale dei lavoratori, che può demandarlo, di volta in volta, alla rappresentanza sindacale aziendale.

Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscano le proprie rappresentanze sindacali aziendali devono darne comunicazione per iscritto all'azienda interessata ed all'Associazione sindacale a cui questa aderisca, precisando, inoltre, i nominativi dei dirigenti le rappresentanze sindacali medesime.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Detti permessi competono:

a) nelle aziende che occupino fino a 200 agenti di ruolo: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 agenti di ruolo per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

c) nelle aziende che occupino più di 3.000 agenti di ruolo: ad un dirigente per ogni 300 agenti di ruolo fino ai 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 agenti di ruolo per il numero di agenti superiore a 3.000.

I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di un'ora all'anno per quanto sono gli agenti di ruolo e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.

I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e conve-

gni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra gli agenti a cui si riferisce l'articolo 8 del presente contratto.

Ai dirigenti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, nel numero previsto dal presente articolo, spetta tutela nel senso che per tutta la durata del loro mandato non possono essere trasferiti per iniziativa dell'azienda, senza il preventivo nulla osta della rispettiva organizzazione sindacale dei lavoratori, che, a tal fine, deve notificare all'azienda ed all'associazione sindacale a cui questa aderisca i relativi nominativi al momento dell'incarico.

Il nulla osta va chiesto per raccomandata dall'associazione sindacale predetta per conto dell'azienda interessata; la concessione o il relativo diniego deve essere comunicato non oltre il 15° giorno dalla richiesta.

## **Art. 10**

### **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

(Accordo Interconfederali 22.06.95; A.N. 28.03.96; art. 10 A.N. 28.11.15)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81<sup>1</sup> e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995 e del relativo AN 28 marzo 1996 (riportati di seguito), fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.

Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.

Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto di:

- delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g) i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno;
- degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.

3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

## **Accordo Interconfederale 22.06.95**

### **Parte I**

#### ***1. Il rappresentante per la sicurezza***

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" – è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

<sup>1</sup> Si veda [www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx](http://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx)

### ***1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti***

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

#### ***Modalità di elezione***

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.Lgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere, il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

### ***1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti***

- Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

- U.P. da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

- U.P. con più di 300 dipendenti

Di norma, nelle Unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentan-

ti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

- **Permessi**

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

- **Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza**

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

## **2. *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza***

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è



contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

#### 2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

#### 2.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

#### 2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

### **3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.



Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

#### **4. Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## **Parte 2**

### **1. Organismo paritetico nazionale**

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.01.95 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti

- anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;

- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;

- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N.

### **2. Organismi paritetici territoriali (art. 20, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)**

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

## 2.1. Organismi paritetici regionali

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione. A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O.P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

## 2.2. Organismi paritetici provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

## Parte 7

### *Composizione delle controversie*

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

## NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopraccitati.

### **Verbale di accordo 28 marzo 1996**

#### *1 - Il rappresentante per la sicurezza*

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende saranno promosse iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

#### *2 - Aziende fino a 15 dipendenti*

Per le aziende aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti della azienda e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato dipendenti della azienda.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ogni azienda riceverà il verbale di elezione del rappresentante per la sicurezza e trasmetterà il nominativo eletto all'organismo paritetico così come sarà definito e con le modalità previste da successivo accordo. In via transitoria, il nominativo dell'eletto verrà comunicato all'associazione nazionale dei datori di lavoro firmatari del presente accordo.

#### *3 - Aziende con più di 15 dipendenti*

Aziende da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti nel numero dei componenti della R.S.U. si individua un rappresentante per la sicurezza.

Aziende con più di 200 dipendenti

Nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., così come definita dall'accordo nazionale ...

Permessi

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza utiliz-

zeranno, per l'esercizio delle loro funzioni, permessi retribuiti fino a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede aziendale le parti procederanno all'assorbimento, sino a concorrenza, delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza eventualmente già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro un mese dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali. Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato con le modalità previste dall'accordo nazionale 28.3.96 sulle RSU, alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'organismo paritetico che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo nazionale di cui sopra.

#### ***4 - Attribuzione del rappresentante per la sicurezza***

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

##### ***Accesso ai luoghi di lavoro***

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

##### ***Modalità di consultazione***

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale stesso.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994, e comunque, non oltre il 30

giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

#### **5 - Informazioni e documentazione aziendale**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2. del D.Lgs. 626/94 custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva ai sensi dell'art.4, comma 3, dello stesso provvedimento.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riferite alle materie previste dal D.Lgs. 626/94.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del principio di riservatezza.

#### **6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994.

Fermo restando quanto previsto negli articoli 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 la formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di 32 ore lavorative annue.

Il programma, in via esemplificativa, dovrà comprendere le seguenti materie:

- conoscenze generali e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Sulla base della esemplificazione di cui sopra l'azienda promuoverà la consultazione con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo sui contenuti della formazione, e sulle metodologie di insegnamento.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, promuove una integrazione della formazione.

#### **7 - Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto apposito verbale.

Ferma restando la validità degli accordi aziendali eventualmente già sottoscritti in materia, qualora a livello aziendale, sia già prevista una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

Per quanto non espressamente definito si rinvia agli accordi interconfederali.

Dichiarazione a verbale

In riferimento alle disposizioni di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 in tema di

costituzione e funzioni degli Organismi paritetici le parti stipulanti il presente accordo rinviano ad un accordo successivo che terrà anche conto di quanto disciplinato a livello interconfederale.

## **Art. 11**

### **Assemblee dei lavoratori**

(art. 11 A.N. 28.II.15;Verbale di riunione 26.04.16)

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

- a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;
- b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
- c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.

4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

## **Art. 12**

### **Referendum**

(art. 12 A.N. 28.II.15)

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 3, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.
- ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

In attuazione della richiamata Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva

nazionale di categoria e aziendale) degli accordi Interconfederali di cui all'art. 3, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4., la validazione degli accordi di cui all'art. 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel CCNL.

Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

### **Art. 13**

#### **Locali**

(art. 13 A.N. 28.II.15)

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

- l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
- l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

### **Art. 14**

#### **Comitati aziendali europei**

(art. 14 A.N. 28.II.15)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

4. La disciplina del presente articolo integra quanto previsto dall'art. 5.

### **Art. 15**

#### **Non cumulabilità dei diritti sindacali**

(art. 15 A.N. 28.II.15)

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

## **Art. 16**

### **Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero**

(A.N. 28.02.18; Deliberazione Commissione di Garanzia n. 18/138 del 23.04.18)

La presente disciplina integra e/o sostituisce eventuali clausole difformi contenute nelle vigenti regolamentazioni aziendali.

#### ***1 Campo di applicazione***

Salvi gli effetti di future riorganizzazioni del settore, il presente articolo si applica ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofiloferrotranvie;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie.

Il presente articolo si applica altresì ai soggetti di cui all'art. 2 bis delta legge n. 146/1990 e s.m.i. ed ai servizi delta mobilita, ai servizi accessori strumentali, ausiliari comunque gestiti, così come individuati nelle intese attuative aziendali, qualora necessari all'esercizio di servizio di trasporto pubblico.

#### ***2 Procedure di raffreddamento e di conciliazione***

##### ***A) Effetti***

In ogni caso l'attivazione della procedura di cui al presente articolo, la partecipazione alla stessa e la sottoscrizione dei relativi verbali, non producono alcun effetto ai fini della titolarità negoziale delle organizzazioni sindacali partecipanti alle procedure stesse.

##### ***B) Divieto di azioni unilaterali***

Durante le procedure di cui al presente articolo, le parti eviteranno di porre in essere azioni unilaterali e le aziende sospenderanno, per la medesima durata, l'applicazione degli eventuali atti unilaterali recenti o delle manifestazioni di intenti che hanno dato luogo alla vertenza, fatti comunque salvi gli obblighi derivanti dalla regolarità e dalla sicurezza dell'esercizio. L'eventuale comportamento delle parti, contrastante con quanto previsto al comma precedente, sarà oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia, ai sensi dell'art. 13 lettera h) e i) della legge 146/1990 e s.m.i.

##### ***C) Prima fase della procedura***

1. Il soggetto collettivo che intende promuovere una astensione, prima della proclamazione della stessa, deve avanzare richiesta di incontro all'azienda o all'ente gestore del servizio specificando, per iscritto, i motivi per i quali intende proclamare lo sciopero e l'oggetto della rivendicazione, eventualmente proponendo di concordare forme di azione sindacale dalle quali non derivino conseguenze in ordine alla tutela dei diritti costituzionalmente tutelati degli utenti. Le motivazioni contenute nella comunicazione dovranno essere uguali a quelle dell'eventuale proclamazione dello sciopero

2. Entro 3 giorni (con esclusione dei festivi) dal ricevimento della predetta comunicazione, la controparte datoriale (aziendale o nazionale) informa per iscritto il soggetto richiedente della data e del luogo in cui si terrà l'incontro di esperimento delle procedure di raffreddamento. In ogni caso l'incontro deve tenersi entro gli 8 giorni (con l'esclusione dei festivi) successivi al ricevimento della richiesta sindacale da parte dell'azienda, altrimenti la procedura si considera comunque esaurita.

3. L'omessa convocazione da parte dell'azienda o dell'ente gestore del servizio o il rifiuto di partecipare all'incontro da parte del soggetto sindacale che lo abbia richiesto, nonché il comportamento delle parti durante l'esperimento delle procedure saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia ai sensi dell'art. 13 lett. c), d), h), i), ed m) della legge n. 146/90 e s.m.i.



4. Il mancato esperimento della prima fase della procedura non esonera in nessun caso le parti dall'esperimento della seconda fase.

#### *D) Seconda fase della procedura*

A seguito dell'esaurimento con esito negativo della prima fase della procedura, di cui alla lettera C), le parti esperiscono un tentativo di conciliazione:

(a) nella sede negoziale di livello superiore concordata tra le parti, ove il tentativo di conciliazione si esaurisce nei termini convenuti dalle parti medesime;

(b) in alternativa, e in difetto dell'accordo di cui al punto (a) nella sede amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, e s.m.i; la convocazione deve avvenire in tal caso entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata da una delle due parti, e il tentativo di conciliazione deve in ogni caso esaurirsi entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

E) Il soggetto sindacale è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione di sciopero, a comunicare alla Commissione di Garanzia, per iscritto, l'esito delle procedure e a precisare le motivazioni del loro eventuale fallimento.

### **3 Ripetizione delle procedure**

Nell'ambito della stessa vertenza, ai fini della regolarità della proclamazione della prima azione di sciopero o delle azioni di sciopero successive alla prima, le procedure di raffreddamento e di conciliazione devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni dall'ultimazione della fase di conciliazione.

I periodi di franchigia sospendono il termine di vigenza delle suddette procedure.

### **4 Franchigie**

Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più intenso traffico:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio

- i periodi concomitanti con i grandi esodi legati alle ferie, che allo stato vengono individuati nei periodi dal 27 giugno al 4 luglio, dal 28 luglio al 3 settembre e dal 30 ottobre al 5 novembre;

- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;

- i 3 giorni che precedono, che seguono e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali nazionali, europee, regionali, amministrative generali e referendarie;

- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali e referendarie a carattere locale.

Le regole relative ai periodi di franchigia elettorale devono intendersi applicabili anche agli eventuali turni di ballottaggio.

Durante i periodi di franchigia trova applicazione il divieto di azioni unilaterali di cui all'art. 2 lett. B).

### **5 Concomitanza di scioperi o manifestazioni**

Le strutture nazionali/regionali/provinciali/aziendali e territoriali competenti non effettueranno astensioni dal lavoro in concomitanza:

- con scioperi che interessino altri settori del trasporto pubblico di persone incidenti sullo stesso bacino di utenza;

- con le manifestazioni di rilevante importanza in riferimento ai visitatori-utenti coinvolti, nelle giornate di apertura e chiusura, nonché nelle eventuali giornate aggiuntive ritenute di particolare rilievo all'interno del periodo interessato dalla richiamata manifestazione, individuate con accordo sindacale fra le parti interessate, sottoposto alla valutazione della Commissione di Garanzia.

### **6 Avvenimenti eccezionali**

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

### **7 Preavviso**

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascun sciopero deve essere comunicata con un preavviso di almeno dieci giorni ai soggetti previsti dall'art. 2,

comma 1 della legge n. 146/1990 e s.m.i nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati, nonché alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio Sui conflitti nei trasporti costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

### **8 Proclamazione dello sciopero**

Ogni proclamazione deve riguardare una sola astensione dal lavoro. Lo stesso soggetto, in relazione allo stesso bacino di utenza, può procedere ad una nuova proclamazione solo dopo tre giorni dall'effettuazione dello sciopero precedentemente indetto, fatto salvo il rispetto del termine di preavviso, nonché quanto espressamente previsto in tema di rarefazione.

Il documento sindacale di proclamazione dovrà contenere i seguenti requisiti:

Ove si tratti di proclamazione di prima azione di sciopero:

- L'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;
- L'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro che dovranno essere conformi a quelle indicate all'articolo 2 del presente articolo;
- L'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e di conciliazione (allegando - ove possibile - i relativi verbali); i riferimenti delle richieste di attivazione delle procedure che non si siano potute svolgere, entro i termini previsti dal presente articolo, nonché i motivi del mancato svolgimento

L'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

2. Ove si tratti di proclamazione di azioni di sciopero successive alla prima, riguardanti la medesima vertenza:

in aggiunta agli elementi di cui al punto 1, l'indicazione della data o delle date delle astensioni precedentemente effettuate;

3. Ove si tratti di adesione a scioperi già proclamati:

l'espressa dichiarazione di adesione allo sciopero proclamato da altri soggetti. I motivi dell'astensione, la data, la durata e le modalità di sciopero dovranno essere conformi a quelli indicati dal soggetto proclamante

B) Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla oggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale, e di evitare il ricorso a forme sleali di azione sindacale, il preavviso non può essere superiore a 45 giorni.

I periodi di franchigia di cui all'art. 4 sospendono il decorso del termine massimo di preavviso.

### **9 Informazione all'utenza<sup>(2)</sup>**

E' obbligo delle aziende dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, delle seguenti informazioni: • contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco delle corse, con i relativi orari, che saranno garantite all'interno delle fasce in caso di sciopero; • almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e le motivazioni poste a base della vertenza, unitamente ai dati relativi alle percentuali di adesione registrati nel corso delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle. Le aziende garantiranno e renderanno nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione sia terminata, nonché forniranno all'utenza, laddove possibile, anche durante lo svolgimento dello sciopero, una corretta comunicazione, mediante i canali di informazione di cui dispongono (paline, siti internet, app, social network, etc.), in merito allo stato del servizio attraverso il costante aggiornamento dei dati. Gli inadempimenti derivanti dal mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel presente articolo saranno oggetto di valutazione, da parte della Commissione, ai sensi dell'articolo 13, lettere h) ed i) della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni.

<sup>2</sup> Articolo così modificato dalla Deliberazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali n. 18/138 del 23 aprile 2018

## **10 Revoca**

Salvo il caso di accordo, di intervento da parte della Commissione di Garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990 e s.m.i., la revoca dello sciopero deve essere comunicata almeno 6 giorni (esclusi i festivi) prima dell'effettuazione dello sciopero e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi. Ove il 5° giorno antecedente allo sciopero sia festivo, la revoca deve essere comunicata anticipatamente a tale termine in modo da consentire all'azienda il rispetto delle scadenze di cui alla predetta legge. Al riguardo le aziende procedono alle previste comunicazioni all'utenza non prima di 5 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero, eccetto le situazioni prospettate nel periodo precedente.

Nell'eventualità di revoca dello sciopero proclamato il mancato adeguamento da parte dei soggetti sindacali che avevano in precedenza eventualmente aderito allo stesso Sara oggetto di valutazione da parte della Commissione di Garanzia.

La revoca dovrà essere comunicata ai medesimi soggetti destinatari della proclamazione di sciopero, nonché alla Commissione di Garanzia.

## **11 Rarefazione<sup>(3)</sup>**

A) L'area del bacino di utenza coinciderà con l'area territoriale di operatività dell'azienda interessata dallo sciopero. Gli accordi aziendali o territoriali attuativi della presente proposta dovranno contenere la dettagliata descrizione del tipo e dell'area territoriale nella quale si effettua il servizio erogato dalla azienda. B) Tra l'effettuazione di due azioni di sciopero nel settore, indipendentemente dal soggetto sindacale proclamante, incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere un intervallo di almeno 20 giorni, a prescindere dalle motivazioni e dal livello sindacale che ha proclamato lo sciopero. C) A garanzia del rispetto dell'obbligo di rarefazione le organizzazioni sindacali sono tenute a comunicare all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti, costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, la dichiarazione di sciopero e le sue modalità di svolgimento, nonché a consultare lo stesso prima di procedere alla proclamazione.

## **12 Durata e modalità dello sciopero**

A) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non potrà superare le quattro ore di servizio. Eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non potranno superare la durata dell'intera giornata lavorativa. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo di ore continuative tenendo conto della necessità in presenza di turni di assicurare la maggior partecipazione dei lavoratori interessati, nonché della necessità di rispettare la disciplina di cui alle lettere B, C, D, che seguono. Modalità durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabiliti in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza. Non costituisce interruzione dello sciopero il rispetto delle fasce orarie di garanzia.

B) Dovrà essere garantito il servizio completo, articolato su due fasce per un totale di sei ore, coincidenti con i periodi di massima richiesta dell'utenza o con le esigenze di particolari categorie di utenti, per le quali il servizio si pone come essenziale (lavoratori e studenti, aree rurali e montane, aree a vocazione turistica, caserme, aree industriali, ospedali, cimiteri). La collocazione oraria delle fasce sarà definita con accordo tra le parti a livello aziendale. A livello aziendale, le parti possono anche individuare più di due fasce di servizio completo entro il limite di sei ore complessive.

C) Il servizio all'utenza garantito nelle fasce deve svolgersi secondo l'ordinario programma di esercizio tutti i giorni, compresi quelli festivi, assicurando pertanto il servizio completo normalmente previsto. I tempi di preparazione e di riconsegna dei mezzi non devono compromettere la completa funzionalità del servizio nelle fasce garantite e la pronta riattivazione del servizio al

<sup>3</sup> Articolo così modificato dalla Deliberazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali n. 18/138 del 23 aprile 2018

termine dello sciopero. A tale scopo, i regolamenti di servizio assicurano la presenza in tempo utile del personale necessario al fine di garantire la regolare ripresa del servizio alla conclusione dello sciopero e/o all'orario di inizio delle fasce di garanzia.

D) Nelle ipotesi in cui, in relazione a specifiche tipologie di servizio, il criterio di individuazione delle prestazioni indispensabili mediante fasce orarie comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguato a garantire specifiche esigenze dell'utenza, le parti, a livello aziendale, concorderanno un criterio alternativo di salvaguardia del diritto alla mobilità. Le prestazioni saranno in tal caso contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e saranno relative a quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza.

### ***13 Scioperi a scacchiera***

Per tutte le vertenze che interessano più unità produttive, non sono consentiti gli scioperi articolati per unità produttiva o singole categorie o profili professionali.

Per tutte le vertenze che interessano una sola unità produttiva non sono consentiti gli scioperi articolati per singole categorie o profili professionali.

### ***14 Sicurezza degli impianti***

L'effettuazione di ogni astensione dal lavoro deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio

### ***15 Assemblee***

Con riferimento all'art. 20 della legge 300/70 non potranno essere convocate assemblee dei lavoratori che comportino interruzione del servizio, fermo restando quanto previsto dall'art. II, comma 3 dell'A.N. 28 novembre 2015 di rinnovo del CCNL

### ***16 Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto***

Al fine di consentire ai lavoratori di partecipare ad una manifestazione a sostegno del rinnovo del CCNL indetta non più di una volta congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, le modalità dell'astensione dal lavoro possono prevedere la riduzione delle prestazioni di cui all'art. 12 alla garanzia dei soli trasporti assolutamente indispensabili per la generalità degli utenti nonché di quelli specializzati di particolare rilevanza sociale (quale il trasporto dei disabili e i mezzi scuolabus relativi alle scuole materne ed elementari).

La riduzione delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 12 non potrà essere consentita nei giorni e nei luoghi in cui, a causa delle condizioni ambientali, siano stati adottati provvedimenti diretti a limitare la circolazione dei mezzi privati.

### ***17 Regolamento di servizio***

Al fine di consentire la emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e, ove non presenti, con le articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Autoferrotranvieri le seguenti modalità operative:

i servizi esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero (noleggio, sosta, servizi amministrativi);

procedure da adottare all'inizio dello sciopero e alla ripresa del servizio;

procedure da adottare per garantire il servizio durante tutta la durata delle fasce;

criteri, procedure e garanzie da adottare per i servizi a lunga percorrenza;

garanzia dei presidi aziendali atti ad assicurare la sicurezza e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;

eventuali procedure da adottare per forme alternative di agitazioni sindacali.

in caso di trasporto di merci, garanzia dei servizi necessari al trasporto di prodotti energetici di risorse naturali, di beni di prima necessità, di animali vivi, di merci deperibili, nonché per la continuità delle attività produttive;

individuazione delle aziende che per tipo, orari e tratte programmate possano garantire un servizio alternativo a quello erogato dall'azienda interessata dallo sciopero;

individuazione dei servizi da garantire in occasione dello sciopero di cui all'art. 12.

18 Rapporti con i terzi

Fatta salva la previsione di clausole maggiormente vincolanti, eventuali accordi di qualunque natura stipulati dall'impresa erogatrice dei servizi con lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori o altre aziende dovranno includere espressamente la clausola per cui questi ultimi soggetti si impegnano a non pregiudicare, nei casi di sciopero che li coinvolgono, i livelli di garanzia del servizio stabiliti nel presente accordo e nei regolamenti aziendali attuativi.

## **COMMISSIONE DI GARANZIA DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Deliberazione n. 18/138: Asstra, Anav, Agens/Filt Cgil, Fit Cisl Reti, Uiltrasporti, Ugl Autoferrotranviari, Faisa Cisa, Faisa Confail, Fast Confisal Mobilità, Orsa Trasporti, Sul Comparto Trasporti, Usb Lavoro Privato, Cub Trasporti, Cobas, Sgb. Accordo sottoscritto il 28 febbraio 2018 da Asstra, Anav, Agens, Filt, Fit, Uiltrasporti e Ugl. Valutazione di idoneità parziale dell'Accordo e Proposta di Regolamentazione provvisoria, adottata nella seduta del 16 marzo 2018, con delibera n.18/95. Richiesta in data 5 aprile 2018, da parte di Filt, Fit, Uiltrasporti e Ugl di un incontro urgente. Audizioni del 9 aprile 2018 (rel. Carrieri) (Poss. 1910/17-477/18) (Seduta del 23 aprile 2018)

La Commissione, su proposta del Commissario delegato per il settore, adotta all'unanimità la seguente delibera:

### **LA COMMISSIONE**

su proposta del Commissario delegato per il settore, Prof. Domenico Carrieri;

### **PREMESSO CHE**

1. l'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, individua, tra i servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero, i trasporti pubblici locali urbani ed extraurbani autoferrotranviari, in quanto necessari a garantire il diritto costituzionale delle persone alla "libertà di circolazione";

2. attualmente, la disciplina delle prestazioni indispensabili e delle altre misure da garantire in caso di astensione collettiva nel settore del trasporto pubblico locale è contenuta nella Regolamentazione provvisoria del 31 gennaio 2002, in ragione del protrarsi dell'indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo (per un'esauritiva disamina delle ragioni che hanno imposto l'adozione di una provvisoria regolamentazione si rinvia integralmente alla delibera della Commissione n. 02/13);

3. la Commissione, a distanza di sedici anni dall'entrata in vigore della attuale disciplina, ha ritenuto necessario stimolare le parti sociali ad una riflessione sull'opportunità di operare un aggiornamento delle regole vigenti, alla luce del significativo incremento della conflittualità registrata a livello locale, causata anche dall'eccessiva frammentazione sindacale, nonché da una mutazione dei caratteri stessi del conflitto; elementi, questi, che hanno comportato un aumento delle astensioni collettive e, conseguentemente, accentuato il pregiudizio dei diritti degli utenti del servizio interessato dalle azioni di protesta;

4. in particolare, la Commissione ha riscontrato l'inadeguatezza, nel tempo, di alcune delle previsioni dettate dalla disciplina di settore, con particolare riferimento all'inefficacia del preventivo esperimento delle procedure di raffreddamento e di conciliazione, all'eccessiva frammentazione

del periodo relativo alle franchigie estive, all'insufficienza degli intervalli relativi alla rarefazione oggettiva e soggettiva ed all'inidoneità delle misure adottate dalle Aziende ai fini di una corretta comunicazione all'utenza;

5. conseguentemente, la Commissione ha segnalato alle parti la necessità di individuare strumenti atti a garantire l'effettività di tali previsioni, al fine di assicurare un più equo contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero ed il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati;

6. a tale scopo, la Commissione ha effettuato una serie di audizioni (21 settembre, 29 settembre e 18 dicembre 2017) che hanno visto la partecipazione delle Associazioni datoriali, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di categoria, nonché di altre Organizzazioni sindacali rappresentative nel settore (Orsa Trasporti, Usb Lavoro Privato e Sul Comparto Trasporti). Nell'ambito di tali audizioni i presenti hanno espresso le proprie perplessità in ordine alle possibili soluzioni prospettate dall'Autorità mentre, da taluni, è stata lamentata la carenza di regole in materia di rappresentanza che consentirebbero di risolvere, a monte, alcune delle problematiche sottoposte dalla Commissione all'esame delle parti sociali;

7. nel corso di tali audizioni la Commissione ha illustrato alle parti sociali i punti sui quali avviare un confronto, rivolgendo a tutti gli attori l'invito ad adoperarsi per elaborare concrete proposte operative atte a superare la provvisorietà della attuale Regolamentazione e volte al raggiungimento di un accordo quanto più ampiamente condiviso che traduca in un nuovo equilibrio le ragioni del conflitto a garanzia della "libertà di circolazione" dei cittadini utenti;

8. all'esito di tale audizioni le parti sociali, pur manifestando le proprie perplessità in merito all'effettiva necessità di modificare le attuali disposizioni in materia di sciopero, hanno accolto l'invito della Commissione, rendendosi subito disponibili ad avviare un tavolo di confronto volto al raggiungimento di un accordo diretto ad individuare nuove regole più rispondenti alle esigenze di tutti gli attori del conflitto;

9. preso atto di tale disponibilità, la Commissione ha invitato le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali a formulare concrete proposte operative entro il termine dell'8 gennaio 2018, ovvero ad esprimere entro tale data, con le forme ritenute opportune, il proprio motivato punto di vista, al fine di sottoporre all'Autorità un testo di revisione dell'attuale Regolamentazione provvisoria e consentire, dunque, una celere conclusione del relativo procedimento amministrativo;

10. con nota dell'8 gennaio 2018, prot. n. 005/18/E.4, Agens ha evidenziato alcuni degli aspetti - di seguito sintetizzati - sui quali avviare il confronto auspicato dalla Commissione: a) franchigia: si concorda con l'ipotesi di accorpamento delle franchigie estive (28 luglio-3 settembre) e si propongono ulteriori modifiche più rispondenti alle esigenze dell'utenza (15 dicembre-9 gennaio; 7 giorni antecedenti-4 giorni seguenti la Pasqua; 2 giorni antecedenti e seguenti i turni elettorali e referendari a carattere locale); b) preavviso minimo: si ritiene utile un ampliamento del termine di preavviso minimo a 12 giorni e per gli scioperi a carattere nazionale, l'inserimento di un obbligo di trasmettere le norme tecniche di attuazione contestualmente alla proclamazione dell'astensione; c) intervallo/rarefazione: si concorda con la previsione dei 3 giorni di intervallo tra l'effettuazione di una azione di sciopero e la proclamazione successiva; d) durata e modalità: si propone di integrare il divieto di "scioperi a scacchiera" con la previsione del divieto di scioperi riguardanti "parti/distaccamenti/sezioni" di unità produttive; e) figure escluse dallo sciopero: si ritiene utile introdurre una previsione tesa ad escludere dallo sciopero il personale addetto alla sicurezza e regolarità del servizio, alla pronta riattivazione dello stesso e alla sicurezza degli impianti; f) sicurezza degli impianti: si suggerisce di integrare l'articolo 13 della vigente Regolamentazione con la previsione di un presidio minimo di personale strettamente necessario ad assicurare i servizi minimi nei reparti direttamente interessati dall'erogazione del servizio o collegati da nesso di strumentalità tecnicoorganizzativa (pulizia dei mezzi);

11. alla data dell'8 gennaio 2018 non sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle altre Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali;

12. la Commissione, nella seduta dell'11 gennaio 2018, non ritenendo sussistenti, allo stato, i presupposti per il raggiungimento, in tempi ragionevoli, di un accordo collettivo volto a superare le criticità della disciplina attualmente vigente, ha adottato, con la delibera n. 18/01, una Proposta di Regolamentazione provvisoria ai sensi dell'articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni,

13. con tale Proposta la Commissione ha semplificato il quadro normativo vigente accorpando in un testo organico gli orientamenti di carattere generale e/o riferibili in via esclusiva al trasporto pubblico locale adottati nel corso degli anni, riformulando alcune disposizioni al fine di renderle più rispondenti alle attuali esigenze del settore, individuando soluzioni adeguate a riequilibrare l'eccessiva compromissione del godimento del diritto dei cittadini alla libertà di circolazione derivante, da un lato, dall'interruzione del servizio anche a fronte di proclamazioni di sciopero poste in essere in un contesto di eccessiva frammentazione sindacale, e dall'altro, dagli effetti ultrattivi prodotti dagli scioperi così come attualmente regolamentati;

14. con nota del 24 gennaio 2018, Asstra, Anav, Agens e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl Reti, Ultrasporti, Ugl Autoferrotranvieri e Faisa Cisl hanno chiesto all'Autorità un'audizione urgente al fine di rappresentare la comune volontà di privilegiare un percorso negoziale;

15. la Commissione ha convocato in audizione le Associazioni datoriali di settore e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL per la data del 31 gennaio 2018;

16. nel corso di tale audizione le parti sociali hanno espresso, in sintesi, le seguenti osservazioni: • Anav fa presente di aver definito un calendario di incontri, previsti per il mese di febbraio 2018, volti al raggiungimento di un accordo nazionale sulle regole da applicare nel settore del trasporto pubblico locale; • Asstra sottolinea la preferenza accordata dal Legislatore all'autonomia negoziale delle parti sociali, in virtù della maggiore capacità di individuare soluzioni più idonee a garantire le finalità dettate dalla legge n. 146 del 1990; • Agens concorda sulla disponibilità dimostrata delle parti e orientata al raggiungimento di un accordo condiviso che recepisca le sensibilità di tutti nel rispetto delle singole specificità; • Filt Cgil comunica che l'intento manifestato da tutte le parti è quello di giungere ad una soluzione condivisa prevedendo la conclusione dei lavori nell'incontro del 26 febbraio p.v.; non ritiene che il settore abbia bisogno dell'introduzione di nuove regole non condivise; • Fit Cisl fa presente che l'accordo potrà essere raggiunto già entro la data del 20 febbraio p.v.; • Ultrasporti comunica che la presenza di tutti gli attori al tavolo rappresenta la ferma volontà delle parti di superare la Proposta, senza entrare oggi nel merito delle specificità in essa contenute; • Ugl invita la Commissione a raccogliere la volontà manifestata dalle parti sociali di condividere un percorso volto a superare anche gli attuali limiti derivanti dalla assenza di un intervento legislativo in materia; • Faisa Cisl raccoglie l'opportunità fornita dalla Commissione per consentire alle parti di avviare un percorso condiviso; senza entrare nel dettaglio della Proposta, nel confermare integralmente quanto dichiarato nel corso dell'audizione del 18 dicembre 2017, fa presente che la delibera contiene una ulteriore compressione del diritto di sciopero;

17. all'esito dell'audizione, i rappresentanti delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali presenti hanno chiesto congiuntamente alla Commissione di sospendere l'iter procedurale ex articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990, onde consentire la prosecuzione del percorso negoziale già avviato e recepire, così, in un documento unitario le manifestazioni di intenti delle parti;

18. con note del 25 gennaio 2018 anche le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Usb Lavoro Privato e Fast Confasal Mobilità hanno chiesto alla Commissione di essere convocate urgentemente in audizione;

19. nell'audizione del 1° febbraio 2018, i rappresentanti di Usb Lavoro Privato nazionale hanno fatto presente quanto segue: la Proposta, così come formulata, vanificherebbe di fatto ogni azione di sciopero sia a livello locale che a livello nazionale; tale cambiamento delle regole, inoltre, verrebbe attuato in un momento di mutamento del settore come quello attuale; l'applicazione



delle nuove regole, nel contesto attuale, significherebbe esacerbare lo stato d'animo dei lavoratori, dal momento che oggi il principale motivo alla base della maggior parte delle vertenze è quello di consolidare i diritti minimi quali la corresponsione degli stipendi;

20. nell'audizione del 1° febbraio 2018, i rappresentanti di Fast Confasal nazionale hanno chiesto alla Commissione di tenere in maggiore considerazione le motivazioni poste a base di uno sciopero rappresentando, altresì, di non condividere le modifiche contenute nella Proposta con riferimento, in particolare, alle procedure, alla franchigia, all'intervallo soggettivo e oggettivo. Raccogliendo l'invito della Commissione, il sindacato ha comunque rappresentato di volersi attivare per avviare un confronto con le Associazioni datoriali;

21. la Commissione, nella seduta del 1° febbraio 2018, preso atto della volontà manifestata da tutte le parti in occasione delle richiamate audizioni, ha disposto la sospensione dei termini della procedura di cui all'articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990, posticipando il termine ultimo per la presentazione di eventuali osservazioni alla data del 5 marzo 2018, al fine di favorire il raggiungimento di un accordo in luogo di un provvedimento eteronomo adottato dall'Autorità;

22. con nota del 1° marzo 2018, Asstra, Anav, Agens e le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl Reti, Uiltrasporti e Ugl Autoferrotranvieri hanno trasmesso alla Commissione l'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 "in attuazione della legge n. 146/1990 e s.m.i. che è parte integrante del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori TU 23 luglio 1976, come modificato e/o integrato dai successivi contratti/accordi nazionali di rinnovo, di seguito CCNL. In modo conforme ai propri ruoli e competenze, le parti si impegnano a rispettare anche in sede locale la disciplina del presente accordo. La presente disciplina integra e/o sostituisce eventuali clausole difformi contenute nelle vigenti regolamentazioni aziendali";

23. la Commissione, nella seduta del 1° marzo 2018, ha deliberato l'invio del testo di tale Accordo nazionale alle Associazioni degli utenti e dei consumatori ex articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, per l'acquisizione del relativo parere entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione;

24. nessuna delle Associazioni ha espresso il proprio avviso;

25. la Commissione, nella seduta del 16 marzo 2018, ritenuta superata la propria Proposta di cui alla delibera dell'11 gennaio 2018, n. 18/01, ha deliberato l'idoneità dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 con esclusivo riferimento agli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, e 18;

26. con riferimento, invece, a quanto previsto dagli Articoli 9, 11 e 17 dell'Accordo nazionale l'Autorità, ritenendo insussistenti i presupposti per una valutazione di idoneità in merito alle relative previsioni, ha integrato e parzialmente modificato quanto concordato dalle parti, formulando, con la delibera n. 18/85, una nuova Proposta ex articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, da considerarsi sostitutiva di quanto disposto dall'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 in tema di: Informazione all'utenza (Articolo 9), Rarefazione (Articolo 11) e Regolamento di servizio (Articolo 17);

27. il testo della suddetta Proposta è stato notificato alle parti e trasmesso alle Associazioni degli utenti e dei consumatori per l'acquisizione del relativo parere, da rendere entro 15 giorni dalla ricezione della medesima;

28. con nota del 24 marzo 2018, il Codacons ha manifestato un generale giudizio positivo ritenendo utile, tuttavia, esprimere la propria posizione in merito ai punti di seguito elencati nel condiviso obiettivo di trovare un adeguato bilanciamento tra diritto di sciopero e libertà di circolazione: • procedure: al fine di rendere efficaci le procedure, il mancato esperimento della prima fase, che non esonera le parti dall'esperimento della seconda fase, dovrebbe essere oggetto di valutazione da parte della Commissione; • franchigie: sarebbe opportuno aggiungere il periodo compreso tra il 24 aprile ed il 2 maggio, stante il maggiore afflusso di turisti e utenti che caratterizza le festività del 25 aprile e 1° maggio; • concomitanza: andrebbe precisato che in caso di "scioperi nazionali" non sono possibili scioperi a livello territoriale/decentrato; • preavviso: andrebbe aumentato dagli attuali dieci giorni a quindici; • rarefazione: andrebbe aumentato a venti giorni, come indicato dalla Commissione; • proclamazione: l'individuazione dell'intervallo



prendendo a riferimento solo il momento dell'effettuazione non appare idoneo a garantire gli utenti; • durata e modalità: sarebbe opportuno sottolineare l'importanza di considerare come indicazione di massima il rispetto dei seguenti orari come fasce di garanzia: 7:00-10:00 e 17:00-20:00, oppure 7:00-9:00, 12:00-14:00 e 16:00-21:00, sollecitando la previsione di tre fasce di garanzia sempre nel limite delle sei ore;

29. con nota del 9 aprile 2018, anche la Federconsumatori ha espresso un generale giudizio positivo, evidenziando l'importanza di alcune regole quali le norme relative agli impegni datoriali circa la comunicazione all'utenza, le clausole che rinviavano ad accordi l'individuazione delle "manifestazioni di rilevante importanza" da sottrarre allo sciopero, l'estensione del periodo di franchigia nel periodo estivo che concede più ampi margini di garanzia del servizio a tutela degli utenti, i limiti introdotti nell'intervallo tra le azioni di sciopero indette dallo stesso soggetto collettivo;

30. nell'ambito del procedimento ex articolo 13, lettera a) della citata legge la Commissione ha convocato le parti sociali in audizione per il giorno 9 aprile 2018. In tale occasione i rappresentanti delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni

sindacali presenti hanno espresso le proprie posizioni in merito alla nuova Proposta adottata dall'Autorità, come di seguito sintetizzate: • Usb ribadisce con fermezza quanto già manifestato in altre occasioni, ovvero la propria contrarietà in merito ai contenuti del provvedimento della Commissione, in quanto il tentativo di irrigidire l'esercizio del diritto "individuale" di sciopero comporta un indebolimento delle vertenze a livello locale, le cui motivazioni sono sempre più spesso da rinvenire nella mancata corresponsione delle retribuzioni e nelle ristrutturazioni aziendali che si traducono in pesanti ricadute sul personale; • Faisa Confail rappresenta che l'esperienza maturata nel corso degli anni ha visto l'inasprimento delle relazioni industriali con conseguente incremento della conflittualità e chiede, al riguardo, una maggiore disponibilità al dialogo da parte delle Associazioni datoriali; • Cub rigetta i provvedimenti, Accordo e Proposta, in quanto entrambi volti a limitare l'esercizio del diritto di sciopero. Fa presente, inoltre, che nell'analizzare la crescente conflittualità non vengono mai affrontate le motivazioni poste alla base delle vertenze; • Sgb segnala che la maggiore difficoltà incontrata dal sindacato nasce dalla mancata convocazione di quelle Organizzazioni sindacali che le Aziende non riconoscono ai fini della contrattazione di secondo livello. L'inasprimento delle regole riguardanti l'esercizio del diritto di sciopero non tiene in debito conto le difficoltà che creano i datori di lavoro, inasprendo il malessere dei lavoratori; • Faisa Cisl dichiara che le regole ci sono già e sono efficaci, come attestano gli stessi dati pubblicati dalla Commissione nelle Relazioni Annuali. La necessità di governare il conflitto è legata alla necessità di governare le ragioni del conflitto, questione che non si può certamente risolvere con l'adozione di regole maggiormente restrittive. Il restyling operato dall'Autorità si traduce, di fatto, nella repressione dell'esercizio del diritto di sciopero; • Fast Confsal apprezza il lavoro svolto dalle parti sociali che hanno sottoscritto l'Accordo del 28 febbraio 2018 ed evidenzia le difficoltà che le stesse hanno incontrato lungo tale percorso. La Proposta, di fatto, vanificherebbe il risultato ottenuto; • Sul fa presente che l'intervento operato dalla Commissione sull'Accordo non appare qualificante, bensì penalizzante ed è carente, da parte dell'Autorità, della richiesta di un atteggiamento più responsabile da parte delle Aziende; • Orsa Autoferro TPL ritiene che non si sia operata alcuna valutazione sulle motivazioni poste alla base delle vertenze, da ricercare nel comportamento aziendale. Le proclamazioni di sciopero, infatti, scaturiscono spesso da una completa assenza di dialogo e dal mancato rispetto degli accordi decentrati. Con riferimento all'articolo 17, esprime la necessità che le modalità operative dei regolamenti di esercizio siano concordate - in assenza delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) - con le Organizzazioni sindacali presenti in azienda e non genericamente ed esclusivamente con le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL Autoferrotranvieri. Esprime, inoltre, il proprio dissenso sull'introduzione della possibilità di prevedere, da parte delle Aziende, l'esclusione dall'esercizio del diritto di sciopero di ulteriori figure professionali; • Fit Cisl ritiene che non sia stata debitamente riconosciuta, da parte della Commissione, la difficoltà che ha comportato il raggiungimento dell'Accordo ribadendo che per governare il

conflitto è necessario agire sulle cause che lo determinano, mentre con la Proposta si chiede alle Organizzazioni sindacali di subire ulteriori limitazioni, considerato che né l'ampliamento del periodo di rarefazione né l'esclusione di alcune figure a discrezione delle Aziende possono essere considerati elementi di contemperamento, bensì di restrizione. Chiede, quindi all'Autorità di valutare idoneo l'Accordo nella sua interezza, atteso che lo stesso rappresenta un punto di equilibrio fra le varie esigenze rappresentate dalle parti sociali; • Ultrasporti rammenta che le gare per l'assegnazione dei servizi di Trasporto Pubblico Locale previste per il 2019 aumentano le criticità del settore; la Proposta ottiene, quale unico risultato, quello di alterare l'equilibrio raggiunto con la sottoscrizione dell'Accordo, del quale si ribadisce e si sottolinea l'importanza; • Filt Cgil evidenzia che l'Accordo, raggiunto in un limitato lasso temporale, rispetta compiutamente lo spirito della legge, mentre la Proposta della Commissione toglie alle parti l'autonomia negoziale, alterando l'equilibrio dell'intesa contrattuale; l'intervento dell'Autorità, infatti, trae origine dalla valutazione di criticità presenti in un esiguo numero di realtà territoriali che si presumono estese a tutto il settore. Si rinnova, pertanto, la richiesta di recepire l'Accordo nella sua totalità; • Cobas Lavoro Privato produce una memoria ed esprime la propria contrarietà nei confronti della Proposta che, di fatto, vuole comprimere l'esercizio del diritto di sciopero. Se si vuole incidere realmente sul numero delle proclamazioni di sciopero si deve incidere in maniera significativa sull'obbligo, da parte delle Aziende, di esperire realmente le preventive procedure di raffreddamento e di conciliazione; • Ugl fa presente che la sottoscrizione dell'Accordo si inserisce in un momento critico per il settore e questo aspetto ne rafforza il valore ed il significato. Il messaggio contenuto in esso è una assunzione di responsabilità da parte delle parti sociali e recupera il valore del diritto di sciopero. La problematicità del Trasporto Pubblico Locale nelle grandi città non può essere correlata allo sciopero, bensì alle situazioni di criticità in cui versano alcune Aziende pubbliche. Una valutazione parziale dell'Accordo sbilancia il diritto dei lavoratori allo sciopero in favore del diritto degli utenti alla mobilità; • Asstra dichiara che l'Accordo rappresenta il tentativo di costruire un punto di mediazione tra le parti sociali e chiede di salvaguardare l'integrità dell'Accordo valutandolo positivamente in tutti i suoi aspetti o, comunque, salvaguardandone l'equilibrio complessivo; • Agens ritiene che l'Accordo interpreti un equilibrio sostenibile rispetto alle differenti esigenze e sensibilità, manifestando, comunque, la propria disponibilità a verificare la percorribilità di eventuali ritocchi; • Anav ritiene apprezzabili il percorso e lo sforzo profuso nel raggiungimento dell'Accordo ed esprime la propria riserva con riferimento all'inserimento, da parte della Commissione, dell'obbligo a carico delle Aziende di fornire all'utenza il dato di adesione degli scioperi precedentemente proclamati dalla medesima sigla, evidenziando il possibile rischio di effetto annuncio a danno dell'utenza;

31. la Commissione, all'esito dell'audizione, ha rammentato ai rappresentanti delle parti sociali presenti che la sensibilità dell'Autorità è rivolta, da sempre, verso tutti gli aspetti del conflitto, in virtù del proprio ruolo di terzietà nel contemperamento di diritti di pari rango;

#### CONSIDERATO CHE

1. l'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 costituisce un importante momento di incontro tra le parti sociali, per il quale la Commissione non può che esprimere apprezzamento;
2. l'Accordo da un lato, colma la lacuna determinata dalla mancanza di una disciplina pattizia nel settore, idonea ad assicurare il diritto degli utenti, costituzionalmente tutelato, alla libera circolazione, dall'altro tiene conto, sia pur non compiutamente, del nuovo panorama presente nel sistema delle relazioni industriali, caratterizzato dall'incremento della conflittualità a livello locale e da una sempre maggiore frammentazione sindacale;
3. peraltro, tale Accordo recepisce in più parti principi, criteri e regole già contenuti nella Regolamentazione provvisoria del 31 gennaio 2002, n. 02/13, negli orientamenti di carattere generali resi dalla Commissione nel settore del trasporto pubblico locale e nella Proposta di regolamentazione dell'11 gennaio 2018, n. 18/01, accorpandoli in un testo organico;
4. con riferimento alle contestazioni sindacali relative all'articolo 17 (Regolamento di servizio)

della Proposta di Regolamentazione provvisoria, ritiene di dover confermare il principio per cui, anche in caso di sciopero, durante l'erogazione dei minimi di servizio, non possono essere pregiudicati precisi standard di sicurezza a tutela della vita e della salute dei lavoratori e dei cittadini-utenti e, conseguentemente, ribadire la ragionevolezza della previsione secondo la quale possano essere escluse dall'esercizio del diritto di sciopero alcune figure professionali, quando ciò sia strettamente funzionale alla garanzia della sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;

5. tuttavia, appare più opportuno individuare caso per caso, con riferimento alle singole realtà aziendali, le figure professionali addette a funzioni imprescindibili in termini di sicurezza, rimettendone la determinazione all'autonomia negoziale e, in caso di mancato accordo a livello locale, alla Commissione, la quale potrà indicare, in relazione alla specificità dell'organizzazione aziendale, le misure che a vario titolo concorrono alla fondamentale esigenza di garantire sia le prestazioni indispensabili e la pronta riattivazione del servizio al termine dello sciopero, sia la tutela della sicurezza dei lavoratori, dei mezzi e degli utenti, in conformità con quanto previsto dall'articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, che consente "eventuali deroghe da parte della Commissione, per casi particolari ... adeguatamente motivate con specifico riguardo alla necessità di garantire livelli di funzionamento e di sicurezza strettamente occorrenti all'erogazione dei servizi, in modo da non compromettere le esigenze fondamentali di cui all'art. 1.";

6. per le ragioni sopra esposte, la norma contenuta nell'articolo 17 dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, nella sua originaria formulazione, risulta idonea a contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con i diritti costituzionalmente tutelati degli utenti;

#### RITENUTO CHE

per mere esigenze di ordine sistematico, è opportuno riformulare la valutazione dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, in considerazione della volontà di estendere il giudizio di idoneità all'articolo 17 nella formulazione prospettata dalle parti; alla luce dei motivi sopra esposti, meritano una piena valutazione di idoneità - in quanto costituiscono un insieme di regole atte a contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con i diritti costituzionalmente tutelati dagli utenti - le seguenti norme dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018:

Articolo 1 (Campo di applicazione) Articolo 2 (Procedure di raffreddamento e di conciliazione) Articolo 3 (Ripetizione delle procedure) Articolo 4 (Franchigie) Articolo 5 (Concomitanza di scioperi o manifestazioni) Articolo 6 (Avvenimenti eccezionali) Articolo 7 (Preavviso) Articolo 8 (Proclamazione dello sciopero) Articolo 10 (Revoca) Articolo 12 (Durata e modalità dello sciopero) Articolo 13 (Scioperi a scacchiera) Articolo 14 (Sicurezza degli impianti) Articolo 15 (Assemblee) Articolo 16 (Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto) Articolo 17 (Regolamento di servizio) Articolo 18 (Rapporti con i terzi)

#### VALUTA IDONEO

ai sensi dell'articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, il testo dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, concluso tra Asstra, Anav, Agens e le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl Reti, Ultrasporti e Ugl Autoferrotranvieri, con esclusivo riferimento agli articoli di seguito elencati:

Articolo 1 (Campo di applicazione) Articolo 2 (Procedure di raffreddamento e di conciliazione) Articolo 3 (Ripetizione delle procedure) Articolo 4 (Franchigie) Articolo 5 (Concomitanza di scioperi o manifestazioni) Articolo 6 (Avvenimenti eccezionali) Articolo 7 (Preavviso) Articolo 8 (Proclamazione dello sciopero) Articolo 10 (Revoca) Articolo 12 (Durata e modalità dello sciopero) Articolo 13 (Scioperi a scacchiera) Articolo 14 (Sicurezza degli impianti) Articolo 15 (Assemblee) Articolo 16 (Manifestazione sindacale nazionale per il rinnovo del contratto) Articolo 17 (Regolamento di servizio) Articolo 18 (Rapporti con i terzi)

## DISPONE CHE

la suddetta valutazione di idoneità dell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 sostituisce integralmente quella contenuta nella delibera del 16 marzo 2018, n. 18/95;

## CONSIDERATO,ALTRESI', CHE

7. con riferimento all'articolo 9 (Informazione all'utenza) del citato Accordo nazionale, non possono trovare accoglimento le riserve espresse dalle Associazioni datoriali in merito al rischio di un effetto annuncio connesso all'obbligo, a carico delle Aziende, di fornire all'utenza il dato di adesione agli scioperi precedentemente proclamati dalla medesima sigla sindacale;

8. tale previsione, peraltro contenuta anche nell'articolo 5 della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, nasce invero dall'esigenza di fornire agli utenti un'informazione quanto più completa e puntuale in ordine agli eventuali possibili effetti ultrattivi derivanti dallo sciopero stesso;

9. l'importanza di tale assunto è stata già ampiamente rappresentata con la delibera del 26 febbraio 2015, n. 15/26 ("la diffusione dei dati di cui all'articolo 5 mediante l'utilizzo delle più moderne risorse tecnologiche consentirebbe un'informazione immediata sul reale andamento del conflitto collettivo, permettendo all'utenza di effettuare considerazioni sulla portata e sull'impatto delle astensioni in relazione al soggetto proclamante");

10. la medesima delibera ha sottolineato che "tale modalità accrescerebbe, inoltre, la trasparenza, contribuendo a garantire l'accessibilità totale sullo stesso operato delle amministrazioni o delle imprese erogatrici di servizi pubblici essenziali, tanto più necessaria allorquando i pregiudizi derivanti dal conflitto si riverberano sui soggetti fruitori dei servizi pubblici, completamente estranei alle dinamiche conflittuali", ravvisando "la necessità di implementare i flussi di comunicazione istituzionale, mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche, in modo tale da consentire agli utenti di accedere, con la massima rapidità, ad informazioni ritenute utili";

11. per tali ragioni, si ritiene indispensabile che le Aziende, nell'adempimento degli obblighi derivanti dall'articolo 2, comma 6, della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, comunichino agli utenti, unitamente all'indicazione delle Organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e alle motivazioni poste a base della vertenza, anche i dati relativi alle percentuali di adesione registrate in occasione delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle sindacali;

12. con riferimento all'articolo 11 (Rarefazione) del citato Accordo nazionale, non possono trovare accoglimento i rilievi critici espressi dalle Organizzazioni sindacali in merito all'eccessiva restrizione e compromissione dell'esercizio del diritto "individuale" di sciopero derivante dall'ampliamento del periodo di rarefazione, dal momento che, come noto, l'obiettivo fondamentale della legge n. 146 del 1990 è quello di garantire il bilanciamento tra l'esercizio del diritto di sciopero, riconosciuto dalla Costituzione a tutti i lavoratori, con quello, di pari rango, dei cittadini utenti di poter usufruire dei servizi pubblici essenziali;

13. tale obiettivo si realizza non solo con la predisposizione, in attuazione dell'articolo 2 della citata legge, di norme che attengono alla regolarità formale dell'azione di sciopero: il preavviso, la durata, le modalità di attuazione, la comunicazione delle motivazioni sottese alla proclamazione. La norma stabilisce, infatti, anche l'obbligo di prevedere intervalli minimi tra le azioni di sciopero che incidono sullo stesso servizio - da osservare anche se queste sono poste in essere ad opera di soggetti sindacali diversi - come presupposto necessario per garantire la continuità dei servizi pubblici;

14. tale disposto, di fondamentale rilevanza, sta ad indicare come il bilanciamento tra diritti costituzionali trovi la sua effettiva garanzia non solamente attraverso la regolarità formale delle singole azioni di sciopero, ma anche, e soprattutto, evitando una condizione di eccessiva reiterazione delle stesse in un breve arco temporale. È proprio l'eccessiva reiterazione delle astensioni, che finirebbe per impedire il godimento dei diritti costituzionali dei cittadini utenti mortificandone, nella sostanza, il contenuto essenziale;

15. si ritiene di determinare in 20 giorni il termine minimo che deve intercorrere tra un'azione di sciopero e la successiva, nell'esclusivo obiettivo di individuare soluzioni adeguate a riequilibrare l'eccessiva compromissione del diritto dei cittadini alla libertà di circolazione, derivante da proclamazioni di sciopero attuate in un contesto di oggettiva frammentazione sindacale;

16. avendo ascoltato con attenzione le obiezioni e le suggestioni avanzate da alcune Organizzazioni sindacali, con particolare riferimento al tema della regolazione della rappresentanza, la Commissione ritiene opportuno deliberare predisponendo misure in materia di intervallo tra gli scioperi, pur ribadendo che il proprio intervento conserva un carattere di eccezionalità, secondo quanto previsto dalla legge n. 146 del 1990, e tenuto conto che non esistono, allo stato, altri strumenti di selezione dei conflitti, mentre quelli auspicati dai sindacati firmatari degli accordi richiederebbero, comunque, una implementazione legislativa;

17. per tali motivi, la Commissione, nell'esercitare il proprio ruolo di terzietà nel contemperamento tra diritti di pari rango;

#### FORMULA

la seguente Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni nel settore del trasporto pubblico locale, ai sensi dell'articolo 13, lettera a), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, da considerarsi sostitutiva di quanto disposto nell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 in tema di: Informazione all'utenza (Articolo 9) e Rarefazione (Articolo 11):

##### **Articolo 9 Informazione all'utenza**

E' obbligo delle aziende dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, delle seguenti informazioni: • contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco delle corse, con i relativi orari, che saranno garantite all'interno delle fasce in caso di sciopero; • almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e le motivazioni poste a base della vertenza, unitamente ai dati relativi alle percentuali di adesione registrati nel corso delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle.

Le aziende garantiranno e renderanno nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione sia terminata, nonché forniranno all'utenza, laddove possibile, anche durante lo svolgimento dello sciopero, una corretta comunicazione, mediante i canali di informazione di cui dispongono (paline, siti internet, app, social network, etc.), in merito allo stato del servizio attraverso il costante aggiornamento dei dati. Gli inadempimenti derivanti dal mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel presente articolo saranno oggetto di valutazione, da parte della Commissione, ai sensi dell'articolo 13, lettere h) ed i) della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni.

##### **Articolo 11 Rarefazione**

A) L'area del bacino di utenza coinciderà con l'area territoriale di operatività dell'azienda interessata dallo sciopero. Gli accordi aziendali o territoriali attuativi della presente proposta dovranno contenere la dettagliata descrizione del tipo e dell'area territoriale nella quale si effettua il servizio erogato dalla azienda.

B) Tra l'effettuazione di due azioni di sciopero nel settore, indipendentemente dal soggetto sindacale proclamante, incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere un intervallo di almeno 20 giorni, a prescindere dalle motivazioni e dal livello sindacale che ha proclamato lo sciopero.

C) A garanzia del rispetto dell'obbligo di rarefazione le organizzazioni sindacali sono tenute a comunicare all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti, costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, la dichiarazione di sciopero e le sue modalità di svolgimento, nonché a consultare lo stesso prima di procedere alla proclamazione.

#### RILEVA CHE

la presente Regolamentazione, come stabilito dalla stessa legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, deve considerarsi provvisoria e, dunque, soggetta ad essere integrata da ulteriori elementi e/o soluzioni idonei ad assicurare equivalenti misure di contemperamento dei diritti costituzionali coinvolti;

#### DISPONE

la notifica della presente delibera, unitamente all'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, alle Associazioni datoriali Asstra, Anav e Agens ed alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl Reti, Uiltrasporti, Ugl Autoferrotranvieri, Faisa Cisl, Faisa Confail, Fast Confsal Mobilità, Orsa Trasporti, Sul Comparto Trasporti, Usb Lavoro Privato, Cub Trasporti, Cobas Lavoro Privato e Sgb;

#### DISPONE INOLTRE

la trasmissione della presente Proposta, unitamente all'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'articolo 13, lettera n), della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, nonché alle Associazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute ai fini dell'elenco di cui al D.Lgs. del 6 settembre 2005, n. 206;

#### DISPONE ALTRESI'

la pubblicazione della presente delibera, unitamente all'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché l'inserimento degli stessi sul sito Internet della Commissione

### **TITOLO III – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

#### **Art. 17**

##### **Norme di carattere generale**

(art. 2 A.N. 27.11.00; A.N. 08.02.01; A.N. 04.04.01; 08/10/02 (per ACTV); art. 4 A.N. 18.11.04)

1) La classificazione del personale di seguito riportata fa parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro degli autofilferrotranvieri ed internavigatori e si applica al personale addetto ai seguenti servizi di trasporto pubblico:

- autofilferrotranvie;
- navigazione interna lagunare;
- navigazione interna lacuale;
- funivie portuali;
- funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;
- servizi della mobilità.

2) La classificazione si articola:

In quattro aree professionali:

- area 1: mansioni gestionali e professionali;
- area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3: mansioni operative;
- area 4: mansioni generiche.

In quattro aree operative:

- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti ed officine;
- area servizi ausiliari per la mobilità.

L'area esercizio si articola in sezioni specifiche:

- esercizio automobilistico, filoviario e tranviario;
- esercizio ferroviario e metropolitano;
- esercizio navigazione lacuale;
- esercizio navigazione lagunare;
- esercizio funivie portuali;
- esercizio funicolari terrestri ed aeree.

La classificazione comprende le declaratorie delle aree professionali, le nuove figure professionali ed i relativi profili nonché i nuovi parametri retributivi, le norme per l'acquisizione dei parametri successivi relativi allo stesso profilo.

3) Fanno parte integrante del presente articolo le norme relative alla nuova classificazione nonché le norme di prima applicazione e le norme transitorie. Tutta la disciplina predetta, ivi comprese le disposizioni ad essa inerenti, è di competenza del livello nazionale. Pertanto eventuali norme di secondo livello in contrasto con tale disciplina sono da considerarsi nulle. L'assegnazione di parametri ad esaurimento ha carattere eccezionale, è limitata ai profili professionali espressamente stabiliti dalla contrattazione nazionale, rientra nelle competenze di tale livello ed è, quindi, preclusa ai livelli negoziali inferiori.

4) A decorrere dal 1.1.2001 sono abrogate tutte le preesistenti normative in materia di inquadramento e di percorsi professionali del personale. Entro tre mesi dalla data predetta le discipline aziendali in materia, ove esistenti, saranno adeguate, con le stesse modalità istitutive, ai contenuti della nuova classificazione.

5) L'azienda individua tra le figure professionali previste dalla nuova classificazione quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa predisposta sulla base delle caratteristiche operative, dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale.

6) Al personale di cui al precedente punto 1) sono assegnate, sulla base delle declaratorie di area professionale e dei profili relativi, soltanto le figure professionali previste dalla nuova classificazione. La figura professionale ed il parametro retributivo sono comunicati per iscritto al dipendente al momento dell'assunzione e comunque in ogni caso di mutamento di tali posizioni

7) Tenuto conto dei processi di innovazione che interessano il settore, ove, sulla base di esigenze aziendali, sia necessario disporre di personale con profili professionali non rinvenibili in quelli previsti dalla nuova classificazione le aziende, in coerenza con quest'ultima, potranno procedere al relativo inquadramento configurando una nuova posizione professionale a carattere temporaneo e provvisorio e demandando al competente livello nazionale (osservatorio) l'individuazione, entro 5 mesi, dell'assetto classificatorio definitivo delle posizioni interessate.

8) Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 20 sulla "Disciplina normativa dei quadri", questi ultimi sono individuati dall'azienda tra i lavoratori inseriti nelle figure ricomprese nell'area professionale I.

9) I contratti di formazione lavoro di tipo A), di cui alla legge 451 del 1994 (cioè per le qualifiche intermedie ed elevate), sono attivabili per tutte le figure professionali con eccezione dell'area professionale 4 ed hanno una durata massima di 24 mesi. Al lavoratore assunto con CFL sarà attribuito, per tutta la durata del relativo contratto, il parametro iniziale della figura professionale a cui è destinato, ridotto di 30 punti per le figure incluse nell'area professionale 1; di 20 punti per le figure incluse nell'area professionale 2; di 10 punti per le figure incluse nell'area professionale 3. Per le figure di operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, la predetta riduzione è di 6 punti parametrici.

10) Le figure all'interno della stessa area professionale appartenenti alla stessa area operativa o ad aree operative diverse hanno contenuti professionali fra loro, di norma, equivalenti. Pertanto è consentita:

- a) con la salvaguardia della professionalità acquisita, l'attribuzione di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree operative, ma collocate nella medesima area professionale. A livello aziendale le parti concorderanno le modalità di attuazione;
- b) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti all'area professionale



immediatamente inferiore, purché esse non risultino quantitativamente prevalenti previa contrattazione aziendale;

c) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti alla stessa area professionale e alla stessa area operativa/sezioni;

d) lo svolgimento di mansioni proprie di figure professionali appartenenti a diverse aree professionali e/o a diverse aree operative in casi straordinari e/o di emergenza comprovati.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato saranno valutati e riconosciuti gli eventuali miglioramenti economici derivanti da quanto previsto alle precedenti lettere a) e b). Sono, comunque, fatte salve le flessibilità in uso.

11) Nei casi in cui l'attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa viene acquisita aziendaliamente sulla base delle disposizioni contenute all'art 18 punto C. Sarà computata l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti all'art. 18, comma 2, lett. e), legge n. 422 del 1997 e dall'art 21 l.2 c.c., come novellato dall'art. 47, terzo comma, legge n. 428 del 1990.<sup>4</sup> L'effettivo svolgimento, all'atto del predetto passaggio di posizione, delle mansioni caratteristiche della figura professionale interessata è condizione necessaria per l'attribuzione del parametro superiore.

12) Le modalità di valutazione ai fini dello sviluppo professionale dei dipendenti sono determinate in coerenza con la nuova classificazione e con le eventuali discipline aziendali di cui al precedente punto 4.

Tali modalità dovranno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, tenere conto, in modo integrato, dei seguenti aspetti:

- prestazione sul lavoro;
- posizione e ruolo svolto in azienda;
- attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
- capacità potenziali di sviluppo professionale.

13) I profili professionali non costituiscono un'elencazione esaustiva di tutte le attività esplicabili da parte dei dipendenti, bensì individuano quelle più significative.

14) Qualora lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo professionale implichi, in base a norme di legge o regolamentari, il possesso di specifiche abilitazioni professionali la figura relativa al profilo considerato può essere attribuita alla condizione che vengano acquisite le relative abilitazioni professionali.

15) Nell'ambito dei contenuti della declaratoria di area e del profilo professionale l'espletamento delle attività implica l'utilizzo da parte del dipendente di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature ecc., messe a disposizione da parte dell'azienda, in quanto pertinenti allo svolgimento delle attività predette. A tal fine, ove necessario, l'azienda programma appositi corsi di aggiornamento e/o qualificazione.

16) In riferimento a quanto stabilito nei precedenti punti 14 e 15 nei profili professionali può non essere citato espressamente il possesso di determinati requisiti (abilitazioni professionali) e/o l'utilizzazione di mezzi, strumenti, macchine, apparecchiature, ecc.

## **Art. 18**

### **Classificazione e modalità di acquisizione dei parametri retributivi**

(art. 2 A.N. 27.11.00)

#### **A) Classificazione**

##### **AREA PROFESSIONALE 1<sup>a</sup> - Mansioni gestionali e professionali**

##### **Declaratoria**

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale-organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

<sup>4</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume



### *Profili e parametri*

#### **Responsabile unità amm./tecnica complessa (250)**

Lavoratori che sono posti a capo di unità organizzative caratterizzate da notevole complessità gestionale e/o tecnica e che operano, con ampi margini di discrezionalità ed autonomia, sulla base delle direttive della direzione di settore, fornendo un apporto significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

#### **Professional (230)**

Lavoratori che, con un'elevata competenza professionale, operano con ampi margini di autonomia per la soluzione di problemi di notevole complessità.

#### **Capo unità organizzativa amm./tecnica (230)**

Lavoratori che gestiscono, con margini di discrezionalità ed autonomia, strutture organizzative e relative risorse, pianificando attività ed interventi, controllando l'andamento degli stessi e dei relativi risultati con notevoli competenze in merito alla soluzione di problemi connessi alla gestione delle risorse umane, tecniche e/o finanziarie a loro affidate.

### **AREA PROFESSIONALE 2ª - Mansioni di coordinamento e specialistiche**

#### **Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico/specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.

#### **Area operativa esercizio: Sezione esercizio automobilistico, filoviario e tranviario**

##### *Profili e parametri*

#### **Coordinatore di esercizio (210)**

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, svolgono, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento degli operatori e degli addetti anche mediante l'eventuale responsabilità di unità operative nei settori del movimento e traffico automobilistico e/o filotranviario.

#### **Addetto all'esercizio (193)**

Lavoratori che, in possesso di adeguata competenza comunque acquisita nei settori del movimento automobilistico e/o in quello filotranviario, svolgono attività di coordinamento degli operatori, di controllo sulla regolarità dell'esercizio, sul personale viaggiante, e, all'occorrenza, sull'utenza e, ove richiesto, anche compiti di polizia amministrativa, quali quelli ex art. 17, commi 132 e 133 e successive modifiche della legge 127 del 1997 e di supporto alla clientela.

#### **Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano (\*)**

##### *Personale viaggiante (trazione e scorta)*

##### *Profili e parametri*

#### **Coordinatore (210)**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguate competenze tecniche e gestionali, organizzano e coordinano, con margini di discrezionalità ed iniziativa, anche in unità operative che richiedono un elevato impegno organizzativo, gli addetti ai settori del personale viaggiante (trazione e scorta), esercitando, altresì, la responsabilità sulle relative strutture operative/organizzative, anche in relazione alla disponibilità del materiale rotabile secondo le prassi in atto.

#### **Assistente coordinatore (193)**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste e di adeguata competenza gestionale, svolgono attività di supporto nel coordinamento e nel controllo del personale viaggiante, assicurando altresì la regolare operatività dei turni di servizio e della disponibilità del materiale rotabile nonché le attività connesse alla regolarità del servizio programmato.

**Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano (\*)**

**Personale di stazione**

**Profili e parametri**

**Coordinatore ferroviario (posizione 2<sup>a</sup>) (\*\*) (210)**

Lavoratori che svolgono le mansioni previste per il Coordinatore ferroviario in unità operative caratterizzate da rilevanti contenuti tecnologici e consistenti volumi di traffico e di movimento, che richiedono un elevato impegno organizzativo.

**Coordinatore ferroviario (posizione 1<sup>a</sup>) (\*\*) (202)**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per il movimento e la gestione, sovrintendono, con margini di discrezionalità ed iniziativa, al coordinamento ed al controllo di impianti ferroviari complessi e svolgono compiti che richiedono notevoli competenze nei settori della circolazione ferroviaria e delle attività operative e gestionali, garantendo, altresì, le mansioni della dirigenza di movimento.

**Capo stazione (193)**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste per la dirigenza di movimento (compreso Dirigenza Unica e/o Dirigenza Centrale Operativa e/o Dirigenza Centrale del Traffico) e per la gestione, oltre a svolgere le mansioni dell'Operatore di movimento e gestione, dirigono la circolazione dei treni in linea. Sovrintendono ad una stazione di consistente traffico ed operano anche ad un centro di controllo centralizzato del traffico.

(\*) ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario

(\*\*) figure professionali di norma alternative, eccetto il caso di specifiche esigenze tecniche/organizzative

**Area operativa esercizio: Sezione esercizio funicolari terrestri ed aeree**

**Profili e parametri**

**Specialista FTA (193)**

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze, svolge nel servizio assegnato dall'azienda, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale, nonché funzioni di coordinamento nell'ambito di direttive di massima.

Di norma tali lavoratori ove in possesso delle abilitazioni prescritte e previa nomina aziendale, svolgono in modo abituale le funzioni di "caposervizio".

**Area operativa esercizio: Navigazione interna lacuale**

**Profili e parametri**

**Capitano (210)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capitano N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità in altri servizi in base a direttive dell'azienda.

**Capo timoniere (193)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo timoniere N.I. autorizzato, assume il comando di tutti i tipi di navi impiegate nella navigazione interna lacuale, nei limiti di tonnello consentiti dal decreto del Ministero dei trasporti. Quando non è imbarcato svolge mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

**Capo motorista (193)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, svolge le mansioni di motorista di 1<sup>a</sup> normalmente a bordo delle motonavi aventi apparati propulsivi ausiliari e tecnologici di maggiore complessità. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta servizio in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

**Macchinista/Motorista (193)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di macchinista e di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo dei piroscafi conduce l'apparato motore e vapore e le apparecchiature

ausiliarie e tecnologiche di bordo. A bordo delle motonavi svolge le stesse mansioni del capo motorista; svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina con mansioni tecnico-specialistiche e/o di responsabilità.

**Area operativa: amministrazione e servizi**

**Profili e parametri**

**Coordinatore di ufficio (205)**

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze gestionali, coordinano con margini di discrezionalità ed iniziativa unità operative funzionali di tipo tecnico/amministrativo con relativa responsabilità sui risultati.

**Specialista tecnico/amministrativo (193)**

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative svolgono, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di notevole contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima.

**Area operativa: manutenzione, impianti ed officine**

**Profili e parametri**

**Capo unità tecnica (205)**

Lavoratori che, in possesso di adeguate competenze tecniche e gestionali, con margini di discrezionalità e di iniziativa e con relativa responsabilità sui risultati, gestiscono unità operative di tipo tecnico, fornendo anche un contributo operativo diretto.

**Capo operatori (188)**

Lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, svolgono attività di significativo contenuto tecnico-operativo nonché funzioni di coordinamento di un gruppo organizzato di operai partecipando, altresì, alle attività lavorative dello stesso.

**Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità**

**Profili e parametri**

**Coordinatore della mobilità (178)**

Lavoratori che, in possesso di competenze tecnico-gestionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi stabiliti, coordinano e/o controllano l'attività di altri lavoratori, nonché collaborano nella verifica dei prodotti e dei servizi resi da terzi.

**Addetto alla mobilità (170)**

Lavoratori che, in possesso di competenze ed esperienze specialistiche consolidate, in autonomia e in via continuativa, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico-professionale fornendo assistenza e consulenza per la soluzione dei problemi.

**AREA PROFESSIONALE 3ª - Mansioni operative**

**Declaratoria**

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Operano, sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.

**Area operativa esercizio: Sezione esercizio automobilistico, filoviario e tranviario**

**Profili e parametri**

**Operatore di esercizio (140 - 158 - 175 - 183) (\*)**

Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti

mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B I/1 del presente articolo

### **Collaboratore di esercizio (129)**

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

*Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano (\*)*

*Personale viaggiante (trazione e scorta)*

*Profili e parametri*

### **Tecnico di bordo (190)**

Lavoratori che, avendo maturato almeno 13 anni di condotta effettiva in ferrovia ed acquisite le previste abilitazioni, svolgono mansioni di macchinista e di capo treno per specifiche esigenze di servizio aziendali connesse all'effettuazione di percorrenze significative su rete ferroviaria diversa da quella aziendale.

### **Macchinista (153 - 165 - 183 - 190) (\*\*)**

Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.

### **Capo treno (140 - 158 - 165) (\*\*\*)**

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, oltre ad avere la responsabilità del convoglio, svolgono mansioni di verifica, emissioni di titoli di viaggio in vettura, informazioni alla clientela ed attività connesse al movimento applicando norme, regolamenti e procedure pre-stabilite.

(\*) ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario

(\*\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B I/6 del presente articolo

(\*\*\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B I/5 del presente articolo

*Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano (\*)*

*Personale di stazione*

*Profili e parametri*

### **Operatore di movimento e gestione (158)**

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, gestiscono le attività di movimento e gestione in una stazione di non elevato traffico, ovvero coadiuvano il capo stazione in stazioni di consistente traffico.

### **Operatore di gestione (158)**

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, controllano e coordinano le attività gestionali di stazioni di consistente traffico e di rilevante domanda di servizi informativi e di vendita alla clientela, partecipando alle relative attività.

### **Operatore di stazione (139 - 143) (\*\*)**

Lavoratori che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolgono attività amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci nonché attività di movimento limitate alla manovra degli impianti di sicurezza e di segnalamento. Assicurano, altresì, il presenziamento connesso ad attività complementari all'esercizio ed il controllo sull'utenza.

### **Capo squadra operatori di manovra (135)**

Lavoratori che, oltre a svolgere tutte le mansioni dell'operatore di manovra, hanno compiti di coordinamento di altri lavoratori.

### **Operatore di scambi cabina (135)**

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono anche a distanza la manovra degli scambi e dei segnali. Eseguono, altresì, la manovra di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli.

### **Operatore di manovra (123)**

Lavoratori che, in possesso delle necessarie abilitazioni, eseguono la manovra di scambi e quella di composizione dei convogli ferroviari e lo spostamento dei mezzi di trazione e dei veicoli. Svolgono, altresì, le attività di operatore generico purché non prevalenti.

(\*) ivi comprese le linee tranviarie extraurbane a carattere ferroviario

(\*\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/4 del presente articolo

## ***Area operativa esercizio: Funicolari terrestri ed aeree***

### ***Profili e parametri***

#### **Operatore FTA (139 – 145 – 158 - 175) (\*)**

Lavoratore che, in possesso delle prescritte abilitazioni, svolge attività di scorta vetture e all'occorrenza mansioni di frenatore, nonché, in base alle istruzioni regolamentari ed alle caratteristiche tecniche dell'impianto, di azionamento delle apparecchiature di vettura, di sicurezza e di segnalamento. Svolge, altresì, attività tecniche amministrative connesse al servizio viaggiatori e merci, compresa l'emissione, la verifica e l'annullamento dei titoli di viaggio. Entro quattro anni viene sottoposto a prova d'idoneità ai fini dell'acquisizione dell'abilitazione alla "guida e manovra degli impianti a fune" e, conseguita la predetta abilitazione, gestisce, altresì, l'attività di manovra, adempiendo ad altri compiti previsti dai regolamenti, accordi, disposizioni, consuetudini in atto.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/7 del presente articolo

## ***Area operativa esercizio: Navigazione interna lacuale***

### ***Profili e parametri***

#### **Addetto operativo di gestione (175)**

Lavoratore che, in possesso di una approfondita conoscenza della materia tariffaria e dello svolgimento del servizio movimento, controlla la regolarità del servizio stesso ed effettua verifiche e controlli sulla emissione e contabilizzazione dei titoli di viaggio, sia a bordo delle navi che nelle biglietterie, agendo su disposizioni dell'ufficio controllo dei prodotti. Nei periodi in cui i servizi vengono ridotti o sospesi presta attività presso il medesimo ufficio.

#### **Pilota motorista (175)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di conduttore di motoscafo e di motorista di motonave N.I. autorizzato, conduce natanti nei limiti di tonnellaggio consentiti dal decreto del Ministro dei trasporti, curando anche la conduzione dei loro motori e degli apparati ausiliari e tecnologici di bordo. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Motorista di 1<sup>a</sup> (175)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite nella qualifica di motorista 2a, agisce con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure e regolamenti. A bordo delle motonavi è addetto all'apparato motore e agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Motorista di 2<sup>a</sup> (158)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di motorista di motonave N.I. autorizzato, a bordo di motonavi è addetto all'apparato motore e agli impianti ausiliari e tecnologici di bordo; se necessario compie le riparazioni di emergenza. Svolge, altresì, mansioni marinaresche. Quando non imbarcato presta attività in officina. Dopo 1 anno di effettivo servizio nelle mansioni

della qualifica - previo superamento di un colloquio interno aziendale - viene inquadrato nella qualifica di motorista di I<sup>a</sup>.

#### **Timoniere (158)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di timoniere N.I. autorizzato, viene imbarcato quale addetto al timone sulle navi della navigazione interna, quando previsto dalle tabelle approvate con Decreto del Ministro dei trasporti. Sulle motonavi traghetto, inoltre, coadiuva gli altri membri dell'equipaggio nello stivaggio dei veicoli. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Fuochista aiuto motorista (158) (\*)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di fuochista abilitato N.I. autorizzato, quando imbarcato sui piroscafi conduce le caldaie e coadiuva il macchinista-motorista nella conduzione degli apparati ausiliari e tecnologici. Quando è imbarcato sulle motonavi coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale di motorista di motonave nella condotta dell'apparato motore e degli altri impianti di bordo, svolgendo anche mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

(\*) Il lavoratore che, sulla base delle esigenze aziendali, acquisisce i titoli professionali di fuochista abilitato e la qualifica di autorizzato viene inquadrato nella figura professionale di fuochista aiuto motorista, parametro 158.

#### **Conduttore di natante ausiliario (139)**

Lavoratore che, in possesso dei titoli professionali di capo barca N.I., è addetto alla condotta di barche attrezzi o battipalo, battelli affossori, etc., di stazza lorda non superiore a 50 T.s.L. e all'esercizio delle relative attrezzature. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Aiuto motorista (139)**

Lavoratore che coadiuva l'agente in possesso del titolo professionale nella condotta e sorveglianza degli apparati motopropulsori e degli impianti ausiliari e tecnologici. Svolge, altresì, mansioni marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Assistente di bordo (139)**

Lavoratore che provvede a verificare, emettere e contabilizzare titoli di viaggio a bordo. Svolge, altresì, mansioni di assistenza alla clientela e marinarie. Quando non è imbarcato presta attività in officina.

#### **Marinaio (121)**

Lavoratore che, agli ordini del comandante, svolge mansioni marinarie di coperta o di macchina a bordo dei tipi di navi per i quali il decreto del Ministro dei trasporti prevede la presenza del marinaio. Quando non è imbarcato presta attività in officina e/o in scalo.

### ***Area operativa esercizio: Funivie portuali***

#### ***Profili e parametri***

#### **Tecnico funivie portuali (175)**

Lavoratore che coordina e controlla il lavoro di un gruppo di operai di livello inferiore adibiti ad attività di esercizio, intervenendo anche nell'attività lavorativa della squadra.

Quando non svolge attività di esercizio provvede alla manutenzione di impianti e mezzi aziendali, sia con compiti individuali che coordinando addetti di esercizio di livello inferiore.

#### **Guardialinee (140 - 158 - 165) (\*)**

Lavoratore che, in possesso di adeguata professionalità e conoscenze teoriche e pratiche, ha la responsabilità del controllo delle linee e svolge compiti di manutenzione dell'impianto funiviario.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/8 del presente articolo

#### **Manovratore AS/MO/LOC (Apparecchi di Sollevamento, Macchine Operatrici, Locomotori) (140 - 158 - 165) (\*)**

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni richieste, è addetto sia all'esercizio delle gru di movimentazione delle rinfuse, dei ponti trasbordatori, e delle pale meccaniche, che alla condu-

zione dei locomotori per l'esecuzione delle manovre ferroviarie. Quando non svolge attività di esercizio svolge attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/8 del presente articolo

### **Operatore qualificato funivie portuali (140 - 158 - 165) (\*)**

Lavoratore cui è affidata la responsabilità delle stazioni motrici della linea nonché del controllo degli organi meccanici e delle strutture della stessa.

Lavoratore cui è affidato il controllo della movimentazione dei vagoncini sotto carico, intervenendo anche manualmente sull'impianto.

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prescritte, coordina l'attività di agenti di livello inferiore nell'ambito ferroviario, svolgendo anche attività di manovra dei carri ferroviari e degli scambi.

Tutti i predetti lavoratori svolgono attività di manutenzione e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/8 del presente articolo

### **Operatore funivie portuali (123 - 130 - 139) (\*)**

Lavoratore che, previa conoscenze pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti e in possesso delle prescritte abilitazioni, ove richieste, svolge attività di esercizio, comprese manovre di limitata complessità su impianti e mezzi aziendali e di manovra di convogli ferroviari e scambi. All'occorrenza esegue lavori di manutenzione e controllo delle linee funiviarie in supporto ai guardialinee.

Tutti i predetti lavoratori svolgono anche attività di manutenzione, pulizia e riparazione di mezzi e impianti aziendali.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/8 del presente articolo

## **Area operativa: amministrazione e servizi**

### **Profili e parametri**

Collaboratore di ufficio (175)

Lavoratori che in possesso di adeguata capacità professionale, svolgono compiti tecnico-amministrativi di contenuto significativo.

### **Operatore qualificato di ufficio (140 - 155) (\*)**

Lavoratori che svolgono funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/3 del presente articolo

### **Operatore di ufficio (130)**

Lavoratori che espletano compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

## **Area operativa: manutenzione, impianti ed officine**

### **Profili e parametri**

### **Operatore certificatore (180)**

Lavoratori che, in possesso di adeguati titoli e competenze professionali, certificano, attestano e/o collaudano, pure con compiti di diagnostica ed anche ai fini della qualità, l'esecuzione di processi manutentivi e/o installativi, complessi e di particolare rilevanza, eseguiti sia all'interno dell'azienda sia nell'ambito di commesse affidate all'esterno.

### **Operatore tecnico (170)**

Lavoratori che, in possesso di adeguata esperienza professionale, operano, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea. Controllano e coordinano ove previsto dalla funzione attribuita dall'azienda l'attività di lavoratori di livello inferiore, partecipando

all'attività lavorativa della squadra, e sovrintendono altresì alla sede ed all'armamento di linee ad impianto fisso.

#### **Operatore qualificato (140 - 160) (\*)**

Lavoratori che, in possesso di conoscenza acquisita di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, operano singolarmente od in squadra in attività di manutenzione e riparazione su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali.

(\*) i parametri si acquisiscono con le modalità con le modalità previste dalla lettera B 1/2 del presente articolo

#### **Operatore di manutenzione (130)**

Lavoratori che vengono impiegati, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo altresì le mansioni in uso.

#### **Area operativa: servizi ausiliari per la mobilità**

##### **Profili e parametri**

#### **Assistente alla clientela (154)**

Lavoratori che in possesso di adeguata preparazione e conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre a svolgere compiti di coordinamento di figure professionali inferiori, effettuano, sia a terra che a bordo dei mezzi, attività di assistenza alla clientela, fornendo informazioni sui servizi offerti dall'azienda ed in particolare sulla rete, sulle tariffe e sulle eventuali interconnessioni. Procedono anche alla vendita e/o al controllo dei titoli di viaggio e di sosta.

#### **Operatore qualificato della mobilità (151)**

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o gestionali, tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti anche ispettivi. Svolgono, inoltre, le seguenti attività che, in relazione all'organizzazione dell'impresa, potranno essere anche accessorie a quelle considerate principali a livello di singola impresa e fra loro complementari:

- attività di cui ai commi 132 e 133 dell'art. 17 della legge n. 127 del 1997;
- competenza a disporre la rimozione forzata dei veicoli (lettere b), c) e d) - comma 2 dell'art. 158 - del D.Lgs. n. 285 del 1992) nonché all'effettuazione di tutte le attività connesse;
- verifica dei titoli di viaggio;
- vendita dei titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- funzioni di concetto svolte con margini di autonomia, richiedenti la conoscenza di specifiche procedure amministrative e/o tecniche anche complesse;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

#### **Operatore della mobilità (138)**

Lavoratori che, in possesso di conoscenze tecniche e/o professionali tali da assicurare un'autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono compiti di contenuto tecnico-professionale di limitata complessità ovvero richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecniche, quali, a titolo esemplificativo:

- attività di cui al comma 132 dell'art. 17 della legge n. 127 del 1997;
- vendita di titoli di sosta, di trasporto ed integrati;
- informazioni al pubblico;
- attività che, su direttiva di massima, richiedono la conoscenza di procedure tecnico - amministrative di limitata complessità;
- manutenzione dei parcometri per interventi non di semplice routine e delle apparecchiature di parcheggio in strutture complesse ad elevata automazione;
- altre attività di contenuto equivalente a quelle di cui sopra anche se non espressamente indicate.

#### **AREA PROFESSIONALE 4ª - Mansioni generiche**

##### **Declaratoria**

Lavoratori che, in possesso delle relative abilitazioni ove richieste, svolgono funzioni richiedenti



adeguate conoscenze tecniche o teorico-pratiche, anche coordinando e controllando l'attività di altri lavoratori. Operano, sulla base di procedure e direttive di massima, con un'autonomia operativa circoscritta nelle attività specifiche dell'area operativa di appartenenza.

#### **Profili e parametri**

##### **Caposquadra ausiliari (121)**

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento di altri lavoratori della stessa area professionale partecipando altresì all'attività lavorativa della squadra.

##### **Operatore generico (116)**

Lavoratori che sono adibiti a compiti di coordinamento degli Ausiliari, di manutenzione sulla sede e sull'armamento assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti, nonché nell'ambito di attività collaterali a quella del trasporto pubblico locale, inerenti alla mobilità delle persone, compiti quali, a titolo esemplificativo:

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi ed aree di sosta;
- riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi.

##### **Ausiliario (110)**

Lavoratori che svolgono mansioni di supporto alle attività degli uffici, anche all'esterno; di controllo della regolarità degli ingressi e degli accessi; di manovalanza e/o vigilanza sulla sede e sull'armamento, nonché presenziamento in posti di linea; di attività inerenti il servizio viaggiatori, di attività di limitata complessità complementari all'esercizio.

##### **Ausiliario generico (100)**

Lavoratori che svolgono compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali nonché di manovalanza e/o pulizia.

##### **Allievo marinaio (100)**

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle di marinaio. Dopo 6 mesi di navigazione viene inquadrato come marinaio.

#### **B) Modalità di acquisizione di parametri retributivi:**

##### **AREA PROFESSIONALE 3ª - Mansioni operative**

##### **Area operativa esercizio: Sezione esercizio automobilistico, filoviario e tranviario**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore di esercizio	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di guida effettiva (*)
“	175	Dopo 16 anni di guida effettiva (*)
“	183	Dopo 21 anni di guida effettiva (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.1

##### **Area operativa: Manutenzione, impianti ed officine**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore qualificato	140	Parametro di accesso
“	160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.6

**Area operativa: Amministrazione e servizi**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore qualificato di ufficio	140	Parametro di accesso
“	155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.5

**Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano  
Personale di stazione**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore di stazione	139	Parametro di accesso
“	143	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.4

**Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano  
Personale viaggiante (scorta)**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Capo treno	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (*)
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni di capo treno (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.3

**Area operativa esercizio: Sezione ferroviario e metropolitano  
Personale viaggiante (trazione)  
28.1.**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Macchinista	153	Parametro di accesso
“	165	Dopo 8 anni di condotta effettiva (*)
“	183	Dopo 16 anni di condotta effettiva (*)
“	190	Dopo 16 anni di condotta effettiva (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.2

Le parti convengono che le clausole che individuano per la figura professionale del macchinista: la tempistica dei passaggi fra i diversi parametri, la determinazione degli stessi nonché le norme connesse, sono inscindibilmente collegate alla definizione del parametro 190 e sono di competenza esclusiva del livello nazionale; è pertanto nullo ogni accordo di secondo livello che modifichi le clausole predette.

**Area operativa esercizio: Sezione funicolari terrestre e aeree assimilate**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore (FTA)	139 (*)	Parametro di accesso
“	145	Al conseguimento dell’abilitazione alla “manovra degli impianti a fune”
Operatore (FTA)	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (**) di cui almeno 5 anni di svolgimento delle mansioni di “manovra degli impianti a fune (***)
“	175	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura di cui almeno 12 anni di svolgimento delle mansioni di “manovra degli impianti a fune (***)

(\*\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.7

(\*\*\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.8

**Area operativa esercizio: Sezione funivie portuali**

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Guardialinee	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.9

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Guardialinee	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.10

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore qualificato Funivie portuali	140	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)
“	165	Dopo 16 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.11

Figure Professionali	Parametri	Modalità di accesso
Operatore qualificato Funivie portuali	123	Parametro di accesso
“	158	Dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)
“	165	Dopo 12 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura (*)

(\*) VEDI SUCCESSIVO PUNTO 2.12

### 2.1 - Determinazione del periodo di guida effettiva

Il periodo di guida effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

- operatore di esercizio
- agente di movimento (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)
- conducente di linea (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)
- conducente di linea (ex l. 1/2/1978 n. 30 e c.c.n.l.Anac 23/7/1976)
- autista di linea (ex l. 6/8/1954 n. 858 e c.c.n.l.Anac 10/12/1970)
- autista scelto (ex c.c.n.l.Anac 10/12/1970)
- guidatore tranviario (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)

- guidatore scelto (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- guidatore filoviario (ex l. 4/2/1958 n. 22)
- primo guidatore di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- primo macchinista di tranvie (ex l. 6/8/1954 n. 858)
- macchinista tranvie (ex l. 30/78) (solo lavoratori in servizio su linee extraurbane a carattere ferroviario)
- macchinista di tranvie (es l. 858/54) (solo lavoratori in servizio su linee extraurbane a carattere ferroviario)
- primo macchinista di tranvie (es l. 858/54) (solo lavoratori in servizio su linee extraurbane a carattere ferroviario)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di guida, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di guida nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla guida, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio. Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

#### 28.2.2 - Determinazione del periodo di condotta effettiva (Rif. 28.1.6)

Il periodo di condotta effettiva aziendale verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

macchinista

macchinista (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

macchinista ferrovie (ex l. 30 del 1978)

macchinista ferrovie T.V., T.E., T.S. (ex l. 858 del 1954)

primo macchinista ferrovie (ex l. 858 del 1954)

primo macchinista di tranvie (ex l. 858 del 1954)

macchinista di tranvie (ex l. 858 del 1954)

fuochista autorizzato (ex l. 30 del 1978) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 30 del 1978 o ex l. 858 del 1954

fuochista autorizzato (ex l. 858 del 1954) dalla data del conseguimento dell'abilitazione a macchinista ferrovie ex l. 858 del 1954.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

---

(\*) Agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle di condotta, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle di condotta nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo alla condotta, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio. Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

### 2.3 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Capo treno

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di Capo treno verrà determinato secondo quanto disposto dai commi successivi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

capo treno

capo treno (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

capo treno (ex l. 30 del 1978)

capo treno ferrovia (ex l. 858 del 1954)

primo capo treno (ex l. 858 del 1954).

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio avvenuto in condizioni di marcia dei veicoli, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

#### 2.4 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Operatore di stazione

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore di stazione verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore di stazione

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

#### 2.5 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Operatore qualificato di ufficio

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato di ufficio verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nella seguente figura professionale:

operatore qualificato di ufficio

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono compu-

tate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

#### 2.6 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Operatore qualificato

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore qualificato

operaio qualificato (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

operaio qualificato (ex l. 1/2/1978, n. 30)

meccanico motorista (ex l. 6/8/1954, n. 858)

guidatore (ex l. 6/8/1954, n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i contratti di formazione-lavoro finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

#### 2.7 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di Operatore (FTA)

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore (FTA) verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore (FTA)

addetto di manovra (FTA) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

addetto di stazione e gestione (FTA) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

addetto scorta vetture (FTA) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

operaio qualificato (FTA) (\*) (ex lege 6.8.54 n. 858)

sottocapo (stazioni-gestioni) (“ “ “ “)

conduttore-frenatore p.le (FTA) (“ “ “ “)

conduttore-frenatore FTA (“ “ “ “)

conduttore frenatore (“ “ “ “)

operaio di 3a classe (\*) (“ “ “ “)

operaio di 2a classe (\*) (“ “ “ “)

operaio di 1a classe (\*) (“ “ “ “)

meccanico motorista (\*) (“ “ “ “)

guidatore (\*) (“ “ “ “)



sottocapo (stazioni e gestioni) (“ “ “ “ ”)

(\*) agente in possesso delle prescritte abilitazioni di guida e manovra.

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

## 2.8 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA)

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovra degli impianti a fune (FTA) verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore (FTA);

addetto di manovra (FTA) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

operaio qualificato (FTA) (\*) (ex lege 6.8.54 n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

- a) servizio militare di leva;
- b) aspettativa per motivi privati;
- c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;
- d) assenza per detenzioni;
- e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle quali-

fiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

2.9 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di guardialinee

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di guardialinee verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

guardialinee

guardialinee (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

operaio qualificato guardialinea (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

guardialinea di 2ª classe (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni o comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di manovratore AS/MO/LOC e operatore qualificato funivie portuali.

2.10 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di manovratore AS/MO/LOC verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

manovratore AS/MO/LOC

manovratore gru e/o pale meccaniche (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

macchinista di manovra (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

manovratore AS/MO (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

macchinista locomotive (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

macchinista locomotive (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

macchinista di 2ª classe E.P. (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

macchinista di 1ª classe E.P. (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

macchinista di 2ª classe elev. (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

macchinista di 1ª classe elev. (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

a) aspettativa per motivi privati;

b) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

c) assenza per detenzioni;

d) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di guardialinee e operatore qualificato funivie portuali.

2.11 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore qualificato funivie portuali

Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore qualificato funivie portuali verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore qualificato funivie portuali

addetto stazioni intermedie (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

capo manovra (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

capo posto stazioni intermedie (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

capo manovratore (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

capo posto (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Concorrono alla determinazione dell'anzianità specifica anche i periodi utili ai fini dell'acquisizione dei parametri per le figure professionali di manovratore AS/MO/LOC e guardialinee.

2.12 - Determinazione del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore funivie portuali  
Il periodo di svolgimento aziendale delle mansioni di operatore funivie portuali verrà determinato secondo quanto disposto ai successivi commi.

L'azienda procederà all'accertamento dell'anzianità maturata dal singolo dipendente nelle seguenti figure professionali/qualifiche:

operatore funivie portuali

addetto manovre scambi (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

addetto di esercizio (FP)(classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

manovratore impianti (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

operaio di esercizio (FP) (classificazione ex a.n. 13 maggio 1987)

manovratore deviatore (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

operaio comune (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex l. 1 febbraio 1978, n. 30)

manovratore di 2ª classe (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

manovratore di 1ª classe (ex l. 6 agosto 1954, n. 858)

manovale specializzato (dei reparti linea, sbarco, linea/parco, E.L., servizi) (ex l. 6 agosto 1954, n. 858). Dall'anzianità di qualifica di cui al precedente comma sono detratti i periodi di:

a) servizio militare di leva;

b) aspettativa per motivi privati;

c) assenza per provvedimenti disciplinari definitivi;

d) assenza per detenzioni;

e) periodi di espletamento di mansioni diverse da quelle proprie, nonché, per la sola parte eccedente 360 giorni, gli altri periodi di assenza, comunque determinatesi.

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata), le assenze per infortunio, e i permessi sindacali.

Non sono, altresì, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie nel caso in cui l'agente, pur essendo idoneo, sia stato adibito a tali diverse mansioni comunque inerenti attività proprie dell'azienda a seguito di ordini di servizio, di delibere aziendali o di altro atto aziendale motivati da esigenze di servizio.

Le anzianità maturate durante i CFL finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti part-time sono computate in misura proporzionale all'orario concordato.

Le anzianità di cui al comma 2, maturate durante i contratti a tempo determinato sono computate per intero.

Le anzianità maturate durante i contratti di apprendistato, finalizzati all'acquisizione delle qualifiche di cui al precedente comma 2, sono computate per intero.

## **Inquadramento del personale di Navigazione Actv Venezia**

### *1.1.1.1 Area professionale 1*

#### **Responsabile di Centrale – Parametro 230**

Lavoratore che, in possesso preferibilmente del titolo professionale prescritto per il Comandante di Coperta o per il Direttore di Macchina, gestisce con ampia autonomia mezzi ed equipaggi facenti capo ad uno o più depositi, anche con il supporto di sistemi informatici di notevole complessità, e coordina i Funzionari di Presidio e gli Operatori di Centrale.

### *1.1.1.1 Area professionale 2*

#### **Comandante di Coperta - Parametro 217 (dopo 6 anni di comando effettivo passa a parametro 230)**

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto al comando dei mezzi navali di stazza superiore a 25 tonn. ovvero, saltuariamente, dei mezzi navali di qualsiasi tonnellaggio. Tale lavoratore gestisce, altresì, mezzi ed equipaggi facenti capo ad un deposito.

**Direttore di Macchina - Parametro 217 (dopo 6 anni di direzione passa a parametro 230)**

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è preposto alla direzione di macchina delle unità navali con potenza superiore a 200 cavalli / asse, ovvero, saltuariamente, di motori con potenze inferiori. Tale lavoratore opera anche presso gli impianti di terra e sovrintende principalmente l'approntamento e la manutenzione dei mezzi, avvalendosi nel caso dell'opera di uno o più collaboratori. Ricopre inoltre, a richiesta dell'Azienda, funzioni di controllo sull'operato dei cantieri esterni.

**Funzionario di Presidio - Parametro 215**

Lavoratore che, in possesso di adeguata competenza tecnica maturata preferibilmente con la qualifica di Preposto al Comando, operando alle dirette dipendenze del Responsabile di Centrale, è collocato nel centro operativo ovvero nei punti esterni di maggiore afflusso passeggeri, in corrispondenza degli interscambi delle linee. Gestisce equipaggi e mezzi delle linee assegnate, nell'ambito delle direttive ricevute, promuove e controlla la regolarità ed il normale andamento del servizio, svolgendo attività di supporto alla clientela, di rilevazione dei dati statistici e di vigilanza nei confronti del personale.

*1.1.1.1 Area professionale 3*

**Preposto al Comando – Parametro 165 (dopo 5 anni di effettiva conduzione passa a parametro 183, parimenti dopo altri 5 anni passa a parametro 193 ed infine, con altri 5 anni di conduzione effettiva, acquisisce il parametro 210)**

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, svolge le mansioni di preposto al comando dei mezzi navali di stazza non superiore alle 25 tonn. Svolge, altresì, mansioni marinarie in caso di anzianità nella qualifica inferiore ad anni 10.

**Motorista Navale - Parametro 197 (dopo 6 anni di mansioni effettive passa al parametro 210)**

Lavoratore che, in possesso dei prescritti titoli professionali, è addetto alla conduzione di motori di potenza non superiore a 200 cavalli / asse oppure è addetto ad attività di officina, di controllo e approntamento apparati motore ai depositi ed ai capolinea.

**Operatore di centrale – Parametro 175**

Lavoratore che effettua le comunicazioni telefoniche e radiotelefoniche di pertinenza della centrale operativa, costituendo il tramite tra il Responsabile di Centrale, gli addetti alla condotta dei mezzi nautici ed i soggetti esterni interessati allo svolgimento del servizio; coadiuva il Responsabile di Centrale nella gestione operativa nell'utilizzo dei sistemi informatici e di controllo della flotta ed esegue inoltre le operazioni manutentive ordinarie delle apparecchiature elettroniche..

**Nostromo - Parametro 165 (dopo 6 anni nelle mansioni acquisisce il parametro 175)**

Lavoratore che svolge mansioni di timoniere ed è in grado di operare sulle apparecchiature elettroniche di bordo. Cura altresì l'armamento, le dotazioni e le manutenzioni di bordo eseguendo le disposizioni del Comandante nelle operazioni di imbarco e sbarco degli autoveicoli sulle navi traghetto.

**Aiuto motorista / Marinaio - Parametro 148 (dopo 6 anni di mansioni effettive passa a parametro 158)**

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione comunque conseguita, svolge attività di aiutante di macchina a bordo delle unità maggiori ovvero superiori a 25 t.s.l. nonché attività di officina nei depositi e capilinea. Svolge altresì, all'occorrenza, mansioni marinarie quando impiegato a bordo dei mezzi nautici.

## **Marinaio - Parametro 129 (dopo 10 anni di mansioni effettive passa a parametro 145)**

Lavoratore che, avendo maturato almeno 18 mesi di navigazione di coperta, svolge attività marinarie nonché di vendita e verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi. Svolge, altresì, attività di informazione e di assistenza alla clientela; si occupa del presidio e del controllo degli approdi, ivi comprese le attività ausiliarie connesse.

### **1.1.1.1 Area professionale 4**

## **Allievo Marinaio - Parametro 100**

Lavoratore che svolge mansioni analoghe a quelle di marinaio. Dopo 18 mesi di navigazione di coperta acquisisce la figura professionale di marinaio.

## **Art. 19 Tabella delle categorie (A.N. 28.11.2015)**

Considerata la polifunzionalità di alcuni profili professionali si è ritenuto opportuno contrassegnare con un asterisco (\*) quelle qualifiche che, sulla base delle effettive funzioni assegnate aziendali, possono essere collocate nella categoria "impiegatizia", anziché in quella "operaia" e viceversa, come individuate dalle tabelle allegate.

### **TABELLA IMPIEGATI/OPERAI DEI PROFILI PROFESSIONALI DEI LAVORATORI AUTOFERROTRANVIERI INTERNAVIGATORI E DELLA MOBILITA'**

<b>AREA PROFESSIONALE 1<sup>a</sup> MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Responsabile unità amm./tecnica complessa	X	
Professional	X	
Capo unità organizzativa amm./tecnica	X	
Responsabile di centrale (esercizio lagunari)	X	
<b>AREA PROFESSIONALE 2<sup>a</sup> MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTRICHE</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
<b>Area operativa esercizio: automobilistico, filoviario, tranviario</b>		
Coordinatore di esercizio	X	
Addetto all'esercizio		X (*)
<b>Area operativa esercizio: ferroviario metropolitano (viaggiante)</b>		
Coordinatore	X	
Assistente coordinatore	X	
<b>Area operativa esercizio: ferroviario metropolitano (stazione)</b>		
Coordinatore ferroviario	X	
Capo stazione		X (*)
<b>Area operativa esercizio: Funicolari terrestri ed aeree</b>		
Specialista FTA		X (*)

<b>Area operativa esercizio/navigazione interna lacuale</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Capitano	X	
Capo timoniere		X
Capo motorista		X (*)
Macchinista/Motorista		X (*)
<b>Area operativa esercizio/navigazione lagunare</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Comandante di coperta	X	
Direttore di macchina		X
Funzionario di presidio		X (*)
<b>Area operativa amministrazione e servizi</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Coordinatore di ufficio	X	
Specialista tecnico/amministrativo	X	
<b>Area operativa manutenzione impianti ed officine</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Capo unità tecnica	X	
Capo operatori		X
<b>Area operativa servizi ausiliari per la mobilità</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Coordinatore della mobilità	X (*)	
Addetto alla mobilità		X (*)
<b>AREA PROFESSIONALE 3ª MANSIONI OPERATIVE</b>		
<b>Area operativa esercizio automobilistico, filoviario, tranviario</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Operatore di esercizio		X
Collaboratore di esercizio		X
<b>Area operativa esercizio ferroviario metropolitano (viaggiante)</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Tecnico di bordo		X
Macchinista		X
Capo treno		X
<b>Area operativa esercizio ferroviario metropolitano (stazione)</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Operatore di movimento e gestione		X
Operatore di gestione		X
Operatore di stazione		X
Capo squadra operatori di manovra		X
Operatore di scambi cabina		X
Operatore di manovra		X
<b>Area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Operatore FTA		X
<b>Area operativa esercizio: Navigazione interna lacuale</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Addetto operativo di gestione		X
Pilota motorista		X

Motorista di 1ª		X
Motorista di 2ª		X
Timoniere		X
Fuochista aiuto motorista		X
Conduuttore di natante ausiliario		X
Aiuto motorista		X
Assistente di bordo		X (*)
Marinaio		X
<b>Area operativa esercizio: Navigazione lagunare</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Preposto al comando		X
Motorista navale		X
Operatore di centrale		X
Nostromo		X
Aiuto motorista/marinaio		X
Marinaio		X
<b>Area operativa esercizio: Funivie portuali</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Tecnico funivie portuali		X
Guardialinee		X
Manovratore AS/MO/LOC		X
Operatore qualificato funivie portuali		X
Operatore funivie portuali		X
<b>Area operativa amministrazione e servizi</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Collaboratore di ufficio	X	
Operatore qualificato di ufficio	X	
Operatore di ufficio	X	
<b>Area operativa manutenzione impianti ed officine</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Operatore certificatore		X
Operatore tecnico		X
Operatore qualificato		X
Operatore di manutenzione		X
<b>Area operativa servizi ausiliari per la mobilità</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Assistente alla clientela		X (*)
Operatore qualificato della mobilità		X
Operatore della mobilità		X
<b>AREA PROFESSIONALE 4ª MANSIONI GENERICHE</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>
Caposquadra ausiliari		X
Operatore generico		X
Ausiliario		X
Ausiliario generico		X
Allievo marinaio lacuale		X



## **Art. 20** **Quadri**

(A.N. 02.06.87; A.N. 02.10.89; art. 13 A.N. 25.07.97; Art. 2 A.N. 27.11.00)

a) Sono definiti “quadri”, ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli dell’area professionale I, che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi stabiliti dall’azienda. La qualificazione di “quadro” è caratterizzata, inoltre, dalla capacità di fornire, con specifica autonomia, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché della capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere l’utilizzo delle risorse affidate.

b) In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai “quadri” ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell’azienda, l’azienda stessa utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

c) Nei confronti dei “quadri” saranno messe in atto aziendali azioni formative volte al mantenimento ed all’arricchimento delle conoscenze, ed a facilitare l’analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi, concorrendo in tal modo a più adeguati livelli di preparazione a supporto delle responsabilità affidate.

d) Ai “quadri” sarà garantita 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.

e) Ai dipendenti riconosciuti “quadri”, ai sensi della precedente lettera a), verrà attribuita una indennità di funzione in cifra fissa, da includere con tale denominazione nella retribuzione normale; detta inclusione è utile a tutti gli effetti contrattuali, compreso quello relativo al trattamento di fine rapporto. Tale indennità è stabilita nelle seguenti misure:

euro 72,30 mensili per i lavoratori per i quali è attribuito il parametro 250 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;

euro 51,65 mensili per i lavoratori per i quali è attribuito il parametro 230 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

f) A livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.

L’attribuzione dei compensi di cui al presente comma deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in termini di quantità e/o qualità ed i compensi erogati, per l’effetto, solo a consuntivo.

I compensi di cui alla presente lettera f) sono classificati tra “i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni” di cui all’art. 54, 3).

g) Le somme di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, i compensi erogati aziendali, comunque denominati, già attribuiti in riconoscimento dell’espletamento delle attività ivi previste.

h) Le parti concordano che per i soli quadri rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85 e individuati nell’area professionale I potrà essere definito, d’intesa tra le parti, a livello aziendale, un nuovo sistema di incentivi sostitutivo di quelli precedenti, legato al raggiungimento dei risultati correlati ad una scala di valori predeterminata.

A livello locale verranno definite la natura dei progetti e le grandezze economiche collegate in modo direttamente proporzionale alla misura di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Tale istituto rappresenta un nuovo sistema, per il futuro, di una retribuzione funzionale, finalizzata esclusivamente a quei quadri per i quali sono richieste dalle aziende specifiche e verificate responsabilità.

**Art. 21**  
**Qualifiche escluse dalla quota di riserva (Legge 223/91)<sup>5</sup>**  
(Art. 9 A.N. 11.04.95)

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 25, secondo comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'articolo 25 della legge citata e successive modificazioni, non si tiene conto delle assunzioni dei lavoratori:

- con qualifica di quadro;
- con funzioni di concetto.

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

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 citato quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

**TITOLO IV – DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE  
DI LAVORO**

**CAPO I – COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE,  
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 22**  
**Assunzione**  
(art. 17 A.N. 28.11.15)

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, o riconosciute in azienda.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
  - l'identità delle parti;
  - la tipologia del contratto di assunzione;
  - la data di assunzione;
  - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
  - il parametro retributivo di inquadramento;
  - il relativo trattamento economico;
  - la durata del periodo di prova;
  - la residenza di lavoro;
  - l'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
  - il documento di identità;

<sup>5</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

- il titolo di studio;
- il codice fiscale;
- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previgente a quella di cui al D.Lgs n.23/2015<sup>6</sup>, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato. Il mantenimento della normativa di cui al suddetto articolo 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'artt. 1406 e seguenti del Codice Civile.

### **Art. 23** **Periodo di prova** (art. 18 A.N. 28.11.15)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, in deroga all'articolo 13, secondo capoverso, lettere a) e b), del Regolamento All.A) al R.D. n. 148/31<sup>7</sup> le parti convengono che per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° dicembre 2105:

a) la durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:

- per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;
  - per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione.
- b) per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, Regolamento All.A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

### **Art. 24** **Tipologie contrattuali** (artt. 18-26 A.N. 28.11.15)

#### **a) Contratto a termine**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81<sup>8</sup>, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già

<sup>7</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

<sup>8</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine. 9. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio anche ai fini della specifica progressione parametrica di cui all'art. 17, lett B). La presente norma ha effetto per le trasformazioni e/o assunzioni effettuate dal 1° dicembre 2015.

10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015.

## **b) Lavoro a tempo parziale**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi pre-determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

Fermi restando gli inquadramenti ed i loro conseguenti effetti in atto, a far data dal 1° dicembre 2015 le disposizioni sulle modalità di computo del part-time ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori sono sostituite dalla seguente: le anzianità di cui all'art. 17, lett. B), maturate durante i contratti part-time, saranno computate per intero.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

5. Nel contratto part time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo.

Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- inizio servizio - ore 14.30;
- ore 14.00 - fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- inizio servizio-ore 16.00;
- ore 14.00 - fine servizio.

Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite, la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani, fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere definiti dalle parti ai sensi dell'art. 3, lett. e), dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola elastica.

6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno

7. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 6 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

8. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria. Come definita ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23 luglio 1976 e sulla base di calcolo di cui all'art. 3, punto 1., dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

9. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R..

10. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 39 del

presente accordo, comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

11. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie 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;

b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predefinito, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

13. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

14. Nei casi di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 15 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla lett. h) del presente articolo.

15. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

17. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Ai sensi della legge 92/2012<sup>9</sup> e s.m.i., art. I, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, co. 3 del D.lgs 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma I., della legge 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

<sup>9</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.

19. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo.

Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 20 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente RSU, o RSA, ove esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 18 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.

20. La variazione di cui al comma 17 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 3, punto 1., dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario.

21. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

22. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 15 del presente articolo.

23. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D. Lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

### **c) Contratto di inserimento/reinserimento**

1. A seguito dell'abrogazione (dal 1° gennaio 2013) della forma di rapporto di lavoro con contratto di inserimento/reinserimento (art. 1, comma 14, della legge 92/2012) sono abrogate, con decorrenza 1.1.2016, le disposizioni contrattuali transitoriamente in vigore per i contratti di inserimento/reinserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012.

### **d) Contratto di apprendistato professionalizzante**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

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 diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.



In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'All. 2 al presente

CCNL. Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato I, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta, di diaria ridotta e concorso pasti, nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 54, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 1° al 24° mese: 20%

- dal 25° al 30° mese: 30%

- dal 31° al 36° mese: 50%

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.

12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.



14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal CCNL.
16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.
- Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.
- La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.
- L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.
17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
  - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
  - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.
20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
21. È possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011.
- Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle RSU/RSA, l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.
23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività caratteristiche del personale viaggiante sui mezzi di trasporto pubblico deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

26. 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 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. 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 o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. 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 progressivi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

## **Allegato PROFILI PROFESSIONALI**

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE D'ESERCIZIO PROFILO FORMATIVO OPERATORE D'ESERCIZIO**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore d'esercizio, area professionale 3, area operativa esercizio - sezione automobilistico filoviario e tranviario - di cui all' A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore d'esercizio.

### **CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche.

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MACCHINISTA PROFILO FORMATIVO MACCHINISTA**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento

mento del profilo professionale di Macchinista, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all' A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione macchinista.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- nozioni di tecnica ferroviaria;
- conoscere ed applicare i regolamenti e le norme di circolazione su ferrovia; >- conoscere linee e impianti;
- conoscere ed applicare gli elementi della meccanica, dell'elettrotecnica ed elettronica, la parte pneumatica e la parte dinamica relative ai rotabili;
- conoscere i diversi mezzi di trazione, i loro principali organi costitutivi e le norme di utilizzo;
- saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- conseguire, mediante appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche di condotta;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscere le procedure antincendio e di intervento per fatti turbativi del servizio/situazioni di emergenza;
- acquisire uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CAPOTRENO PROFILO FORMATIVO CAPOTRENO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Capotreno, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale viaggiante di cui all' A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione capotreno.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare; disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- regolamento segnali, manovra e deviatoi;
- conoscenza linee ed impianti;
- conoscenza del materiale rotabile aziendale e delle apparecchiature;
- elementi di tecnica commerciale e offerte commerciali;
- conoscere e saper rappresentare l'offerta dei servizi aziendali anche dal punto di vista tecnico;
- conseguire, con appositi esami, le abilitazioni richieste, in seguito alla frequenza dei relativi corsi ed esercitazioni pratiche e visite tecniche agli impianti.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DI STAZIONE PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI STAZIONE

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi è volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di stazione - area professionale 3 - area operativa esercizio - sezione ferroviario e metropolitano - personale di stazione di cui al CCNL 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore di stazione.

## CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere ed applicare le norme ed i regolamenti ferroviari;
- conoscere i regolamenti, le normative aziendali per il servizio, la disciplina degli orari e l'articolazione dei turni di servizio, presenze, comandi varianti;
- conoscere gli impianti di stazione e le linee;
- conoscere ed utilizzare segnali, manovratori e deviatoi;
- conseguire mediante appositi esami le abilitazioni richieste, a seguito della frequenza dei relativi corsi e delle esercitazioni pratiche;
- conoscere i regolamenti di polizia ferroviaria;
- conoscere i titoli di viaggio e le tariffe merci utilizzati e le modalità di emissione, controllo e verifica dei medesimi;
- conoscere le regole di comportamento in servizio e nei rapporti con i clienti;
- conoscere elementi di contabilità e le funzioni amministrative di competenza del personale delle stazioni,

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE QUALIFICATO

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore Qualificato, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa manutenzione impianti ed officine, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore qualificato.

## CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE DELLA MOBILITA'

### PROFILO FORMATIVO OPERATORE DELLA MOBILITÀ

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore della Mobilità, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa servizi ausiliari per la mobilità, di cui all'a.n. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione operatore mobilità.

## CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscenza del codice della strada e delle procedure amministrative collegate (legge 126/1997), ovvero, cultura tecnica, ferroviaria e regolamentare;

- conoscenza delle norme e delle modalità che disciplinano la sosta tariffata e del relativo procedimento sanzionatorio;
- conoscenza linee, impianti e mezzi aziendali;
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- capacità di effettuare interventi manutentivi su parcometri e su altre apparecchiature dei parcheggi in struttura, nonché, su altri strumenti funzionali alla regolamentazione del flusso della clientela;
- capacità di utilizzo degli strumenti informatici necessari per l'effettuazione delle mansioni previste;
- nozioni di tecnica commerciale e conoscenza delle offerte commerciali operanti in azienda e delle tecniche di promozione della stessa;
- conoscenza basilare di una lingua straniera;
- conoscenza del sistema tariffario, dei titoli di viaggio e sosta;
- conoscenza delle regole di comportamento con la clientela.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO PROFILO FORMATIVO OPERATORE QUALIFICATO D'UFFICIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore qualificato d'ufficio, area professionale 3<sup>a</sup> area operativa amministrazione e servizi, di cui all' A.N. 27 novembre 2000. Profilo professionale di assunzione: operatore qualificato ufficio.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotocopiatrici ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE OPERATORE DI MANOVRA PROFILO FORMATIVO OPERATORE DI MANOVRA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di operatore di manovra, area professionale 3<sup>a</sup> area operativa dell'esercizio di cui all' A.N. 27/11/2000, Profilo professionale di assunzione operatore di manovra.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE:

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- cultura tecnica, regolamenti e norme di circolazione;

- conoscenza dei veicoli ed apparecchiature;
- conoscenza dei segnali sezionatori, deviatori, linee ed impianti;
- conoscenze di base di meccanica ed elettronica;
- conoscenza delle regole di comportamento in servizio.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MARINAIO PROFILO FORMATIVO MARINAIO

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Marinaio, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa esercizio navigazione, di cui all'a.n. 8 ottobre 2002. Profilo professionale di assunzione marinaio.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscenza ed applicazione delle varie tecniche di lavoro;
- disciplina degli orari di lavoro e dei turni di servizio;
- conoscenza ed utilizzo della modulistica aziendale relativa al servizio;
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme su l'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
- conoscenza ed applicazione delle tecnologie di vendita e di controllo sui titoli di viaggio (i-mob);
- conseguimento del patentino di Agente Accertatore;
- conoscenza dell'ambiente lagunare e delle linee di navigazione interna;
- conoscenza delle tecniche di mobilitazione delle persone diversamente abili a bordo dei mezzi in servizio pubblico di linea;
- saper esercitare tecniche di mediazione e di gestione del conflitto con la clientela;
- conoscere e saper applicare tecniche di comunicazione;
- conoscenza dei luoghi di interesse turistico (monumenti e varie) in ambito lagunare;
- conoscenza base della lingua inglese orientata a fornire le informazioni relative al servizio.

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE (FTA) PROFILO FORMATIVO OPERATORE FTA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operatore FTA, area professionale 3<sup>A</sup>, area operativa esercizio funicolari terrestri ed aeree, di cui all'accordo nazionale 4 aprile 2001, in applicazione dell'accordo nazionale del 27.11.2000. Profilo professionale di assunzione: Operatore FTA.

#### CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- regolamento esercizio e norme di circolazione;
- conoscenza armamento;
- nozioni di elettrotecnica, meccanica, meccanica dei fluidi;
- conoscenza approfondita del materiale rotabile in uso nell'impianto;
- controllo e verifica titoli di viaggio;
- abilitazione ascensori e scale mobili;
- conseguimento abilitazioni richieste, dopo aver frequentato i corsi relativi e le esercitazioni pratiche.

## **e) Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs 81/20015.
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

## **f) Telelavoro**

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.
3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.
4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, ante tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.
6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.
7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali,

adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

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

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.

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

### **g) Altre tipologie di lavoro flessibile**

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente accordo.

### **h) Percentuali di utilizzo**

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui alla lett. b) n. 15 del presente articolo, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;

- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;

- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1999<sup>10</sup> e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

<sup>10</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.



**Art. 25**  
**Traslochi e trasferimenti**  
(art. 22 A/B CCNL 23.07.76)

**Traslochi**

Premesso che il trasloco comandato per ragioni di servizio non deve comportare un onere per l'agente, agli agenti traslocati per dette ragioni compete;

- 1) un congedo straordinario retribuito non inferiore a 3 giorni;
- 2) il trasporto gratuito, sulle linee sociali, dell'agente, dei familiari conviventi ed a carico e delle masserizie;
- 3) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
- 4) il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando l'agente non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare il quartiere e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso;
- 5) un preavviso di giorni 60.

Agli agenti traslocati per punizione è dovuto il trattamento di cui ai punti 2), 3) e 4).

È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasloco in atto presso la propria azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

**Trasferimenti - (Norme per le aziende associate all'ANAV)**

Al lavoratore che sia trasferito, per accertate esigenze di servizio dalla località di residenza assegnata dall'azienda ad altre località di residenza che comporti l'effettivo trasferimento, verrà corrisposto l'importo della spesa di trasporto per sé ed i familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in prima classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione normale, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione normale.

L'ordine di trasferimento sarà comunicato al lavoratore almeno venti giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore che chiede il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico, e che venga esonerato non per motivi disciplinari, nei primi sei mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come al primo capoverso del presente articolo per ritrasferirsi al luogo di origine.

**Art. 26**  
**Alloggio di servizio**  
(art. 23 CCNL 23.07.76)

Le norme per la fornitura dell'alloggio e la corresponsione dell'indennità sostitutiva di alloggio sono concordate aziendalmente.

**Art. 27**  
**Disciplina relativa al personale inidoneo**  
(A.N. 03.07.86)

Fermo restando che il costo degli accertamenti sanitari in argomento è in ogni caso a carico delle aziende e che resta ferma la procedura di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/1931<sup>11</sup>, in caso di accertata inidoneità del lavoratore alle mansioni della propria qualifica, la Direzione aziendale, ferme restando le norme di legge in vigore, ove sussista la disponibilità di posti in organico verificata ai sensi dell'art. 5 lett. c), procede alla collocazione del lavoratore in altra qualifica professionale per la quale sussista l'idoneità, preferendo, ove possibile, l'inquadramento nello stesso livello contrattuale professionale e retributivo.

Al lavoratore che non abbia maturato 10 anni di anzianità nella qualifica rivestita, per la cui funzione è stato dichiarato inidoneo, sarà erogato il trattamento economico relativo alla nuova qualifica nella quale è stato collocato, seguendone da quel momento la dinamica.

Al lavoratore che ha maturato 10 anni nella qualifica per le cui mansioni è stato dichiarato inidoneo, sarà attribuito il trattamento economico della nuova qualifica assegnatagli maggiorato di assegno ad personam, pari alla differenza fra il trattamento, riferito alla retribuzione normale, della qualifica di provenienza e quello della nuova qualifica assegnata.

Tale assegno sarà assorbito in ogni caso di aumenti retributivi, con esclusione dell'indennità di contingenza e di eventuali aumenti retributivi interconfederali. L'assorbimento stesso avverrà in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dell'assegno ad personam; l'importo da assorbire di volta in volta sarà pari al 50% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali ed aziendali ed al 100% di quelli conseguenti a provvedimenti di avanzamenti o promozioni.

Ai lavoratori ritenuti inidonei saranno applicate tutte le normative contrattuali relative alle qualifiche ed al profilo professionale in cui sono ricollocati, compreso l'orario di lavoro e la disciplina dei turni.

**Art. 28**  
**Appalti e trasferimenti d'azienda<sup>12</sup>**  
(art. 16 A.N. 28.11.15)

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte

<sup>11</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

<sup>12</sup> Vedi anche art. 9 quater legge 123/2107 (clausola sociale): "1. All'articolo 48, comma 7, del decreto-legge 24 aprile 2017, n.50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, la lettera e) è sostituita dalla seguente:

«e) in caso di sostituzione del gestore a seguito di gara, previsione nei bandi di gara del trasferimento senza soluzione di continuità di tutto il personale dipendente dal gestore uscente al subentrante con l'esclusione dei dirigenti, applicando in ogni caso al personale il contratto collettivo nazionale di settore e il contratto di secondo livello o territoriale applicato dal gestore uscente, nel rispetto delle garanzie minime disciplinate all'articolo 3, paragrafo 3, secondo periodo, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001. Il trattamento di fine rapporto relativo ai dipendenti del gestore uscente che transitano alle dipendenze del soggetto subentrante è versato all'INPS dal gestore uscente».

le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.

4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931<sup>13</sup>, in quanto applicabile.

6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990<sup>14</sup> come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

7. Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate da cambi di appalto, processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il trasferimento all'impresa subentrante del personale a quel momento occupato in quella cessante avviene secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL e con prosecuzione senza soluzione di continuità dei contenuti dei rispettivi rapporti di lavoro.

## **CAPO II – ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 29**

#### **Orario di lavoro**

(Art. 4/A. I, 4/C co. 5 CCNL 23.07.76; art. 27 A.N. 28.11.15)

1. Per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal Regolamento CE 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007<sup>15</sup>, entro il limite massimo di 60 ore.

2. L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 5, lett. C), punto c).

3. A livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dall'art. 5, lett. A), ove sussista ancora un regime di orario inferiore a quello nazionale, potranno essere definiti il suo adeguamento e le compensazioni.

4. Nelle aziende ove, nonostante la previsione di cui al precedente comma 3 e sino all'attuazione dello stesso, persista un regime contrattuale di durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo

<sup>13</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

<sup>14</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

<sup>15</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume.

pieno inferiore a quello di cui al comma 1 del presente articolo, le prestazioni lavorative eccedenti detta durata e fino al limite medio di cui al citato comma 1, primo capoverso, vengono considerate lavoro supplementare volontario e sono retribuite, fatto salvo quanto concordato a livello aziendale, con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria normale di cui all'art. 53, fatta esclusione per i ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

5. Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese.

6. Al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell'impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di lavoro giornaliero. Conseguentemente, l'azienda può provvedere alla rielaborazione dei turni di servizio e, nel qual caso, le parti, al solo fine di verificare la corretta elaborazione di quanto previsto al capoverso precedente, procedono ai sensi dell'art. 5, lett. C), punto c, all'esame congiunto degli effetti prodotti dalla nuova articolazione dei turni di servizio.

7. Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.Lgs n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro nei limiti medio e massimi di cui ai commi 1 e 2, secondo capoverso, del presente articolo è disciplinato ai sensi delle predette normative.

Ai fini del presente articolo si adottano pertanto, in quanto applicabili, le definizioni di cui all'art. 4 del richiamato Regolamento e all'art. 3 del richiamato Decreto Legislativo.

Fermi restando gli accordi e di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi dell'art. 5, lett. C), punto e, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo entro il periodo di tre mesi sopra indicato, le parti a livello aziendale, anche disgiuntamente, potranno sottoporre per iscritto la vertenza all'esame delle parti di livello nazionale che nei successivi 20 giorni attiveranno la sede di conciliazione di cui all'art. 2 co. 3, lett. B.

Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i..

8. Entro il termine del 31.12.2017, a livello aziendale, nell'ambito del negoziato previsto dell'art. 5, lett. C), punto e, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente articolo, potranno essere definiti tra le parti accordi che prevedano nella programmazione dei turni di servizio del personale di esercizio l'eccedenza fino ad un massimo di 60 minuti del limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2, nei casi in cui:

- l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate dalle parti e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL, ovvero entro trenta giorni dall'insorgenza della situazione di crisi se successiva alla predetta stipula;

- l'azienda debba realizzare temporaneamente, su richiesta dell'ente affidante, programmi di servizio straordinari di trasporto pubblico connessi a particolari eventi programmati di carattere nazionale, regionale o locale, con termine per la definizione del relativo accordo aziendale fissato entro il mese precedente all'inizio del corrispondente evento considerato.

Decorsi i rispettivi termini di cui sopra, in assenza dell'accordo aziendale le predette aziende procedono, per effetto del presente accordo, alla programmazione dei turni di lavoro, prevedendo per ogni dipendente un incremento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 ore nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane, anche eventualmente in eccedenza al limite medio settimanale dell'orario di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, fermi restando i limiti massimi e, ove previsto, il limite minimo di cui al comma 2.

La programmazione dei turni di servizio attivata ai sensi del capoverso precedente ha una durata massima pari a:

- due periodi plurisettimanali consecutivi di compensazione di 26 settimane, prorogabile per successivi periodi analoghi ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, primo alinea, del presente comma 6, qualora permangono le relative causali;

- alla durata del programma di servizio straordinario che ne ha determinato l'attivazione, nel limite di non più di due eventi per ognuno degli anni di calendario ricompresi fino al 31.12.2017, per le aziende di cui al primo capoverso, secondo alinea, del presente comma 6.

Entro la scadenza di sei mesi dall'attivazione da parte aziendale dei turni di servizio di cui al primo alinea del precedente capoverso del presente comma 6, le parti procedono, ai sensi dell'art. 5, lett. C), punto c, che in tal senso viene dalle parti integrato, all'esame congiunto sugli effetti prodotti dalla nuova turnazione, sia relativamente alle condizioni di lavoro determinatesi sia relativamente all'andamento della situazione di crisi economico-finanziaria dell'azienda.

In qualsiasi momento intervenga, l'accordo tra le parti di livello aziendale di cui al primo capoverso del presente comma 6 sostituisce la programmazione dei turni di servizio nel frattempo adottata dall'azienda.

Per tener conto delle esigenze specifiche di ciascuna azienda, resta di pertinenza degli accordi aziendali la determinazione;

- a) del nastro lavorativo;
- b) del numero e della durata delle riprese;
- c) degli intervalli fra le riprese;
- d) delle modalità di cambio;
- e) dei tempi accessori.

Nelle aziende ANAV, per il personale viaggiante, agli effetti del computo del lavoro effettivo, viene riconosciuto il tempo previsto dalla lettera f) dell'art. 6 L. 14.2.58, n. 138 (12%) anche in caso di non richiesta reperibilità.

Il nastro lavorativo del personale viaggiante è di 12 ore giornaliere. Le eventuali eccedenze per comprovate esigenze di esercizio, sono individuate e regolate aziendalmente dalle parti.

### **Art. 30**

#### **Lavoro straordinario, notturno e festivo**

(Art. 16 CCNL 23.07.1976; art. 11 A.N. 12.03.80; CCNL 17.6.82; art. 28 A.N. 28.11.15)

1. Si considera lavoro straordinario la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. 29, comma 1, secondo capoverso, fatti salvi gli accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 dell'articolo 28.

Al conseguimento del predetto limite massimo individuale non concorrono le ore di straordinario svolte:

- ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.
- ai sensi del secondo e terzo capoverso del comma 8 dell'art. 29 del presente accordo, nel qual caso conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono prestate dal lavoratore

- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;

- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore

2. Si considera lavoro festivo quello effettuato in giorno di mancato riposo (domenicale o periodico) e quello effettuato nelle festività richiamate nel 1° comma dell'articolo 16 del C.C.N.L. 23 luglio 1976<sup>(16)</sup>.

Oltre alla retribuzione normale, di cui all'art. 54 nulla compete ai lavoratori che non prestino servizio per effetto della festività, mentre, quando le festività coincidono con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, essi hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da aggiungersi al periodo di ferie annuali, oppure, ove ciò non sia possibile, ad una giornata di retribuzione normale.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività sopra richiamate compete, oltre alla retribuzione normale, il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

3. Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 5 antimeridiane.

Non spetta la maggiorazione per il lavoro notturno agli agenti adibiti a mansioni di "guardiano di notte".

4. La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dalle leggi vigenti nel settore è computata sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'art. 54 aumentata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità e viene fissata per tutte le aziende nella misura del 10%.

5. La percentuale di maggiorazione per lavoro festivo deve essere per tutte le aziende il doppio di quella adottata per il lavoro straordinario (20%) e calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 54, aumentata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

6. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da calcolarsi sulle quote orarie della retribuzione normale di cui all'articolo 53, aumentate dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, sono rispettivamente fissate per tutte le aziende nel 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e nel 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

7. Le percentuali di maggiorazione sopra indicate sono fra loro cumulabili.

8. Eventuali percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno, in atto presso le singole aziende in misura superiore a quelle previste dal presente articolo, saranno riproporzionate fino a concorrenza:

- in via immediata, con riferimento a tutti gli incrementi delle basi di calcolo, derivanti dall'applicazione del presente contratto;

- e, progressivamente nel tempo, con riferimento ad ogni ulteriore incremento della base di calcolo derivante sia dall'inserimento di nuovi elementi retributivi sia dall'aumento di quelli già inseriti (con esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità).

9. L'agente chiamato in servizio il giorno destinato al riposo periodico per un tempo inferiore all'orario normale giornaliero ha diritto, oltre al trattamento spettantegli per le ore lavorate, al 50% della retribuzione conglobata per le restanti ore non lavorate.

## **Art. 31**

### **Reperibilità**

(Art. 9 A.N. 27.11.00)

In conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di turni di reperibilità nelle varie unità produttive.

<sup>16</sup> Art. 16 co I CCNL 23.07.76 (Festività nazionali ed altre ricorrenze festive): Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt. 1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27-5-1949, n. 260 e quella del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

Modalità, compensi, individuazione dei lavoratori interessati alla copertura dei turni, saranno oggetto di apposita contrattazione a livello aziendale.

Qualora vi sia effettuazione della prestazione lavorativa non dovrà essere pregiudicato il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro.

### **Art. 32**

#### **Riposo periodico**

(Art. 14 A.N. 25.07.97)

Il riposo periodico cade normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo periodico in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo periodico.

In aggiunta al pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del lavoro festivo e al 50% della retribuzione tabellare per le ore eventualmente non lavorate ove il servizio prestato fosse inferiore all'orario normale giornaliero, nella eccezionale ipotesi di mancata concessione del riposo periodico con definitiva perdita dello stesso a causa di speciali esigenze di esercizio tale da non garantire il riconoscimento di almeno 52 riposi in ragione di anno solare, è altresì corrisposta un'indennità di natura risarcitoria in misura pari alla maggiorazione del lavoro festivo per ogni ora effettivamente lavorata.

Le parti, con la norma di cui al presente articolo, non intendono modificare il numero dei riposi in atto aziendali.

### **Art. 33**

#### **Ferie e permessi retribuiti**

(Art. 10 A.N. 12.03.80; art. 5 A.N. 27.11.00; art. 6, A.N. 14.12.04)

A partire dal 1° luglio 1981, gli agenti avranno diritto ad un periodo annuale di ferie, con la corresponsione della retribuzione normale di cui all' art. 54, nelle seguenti misure:

- 25 giorni lavorativi per gli agenti con anzianità di servizio fino al 20° anno incluso;
  - 26 giorni lavorativi per i lavoratori con anzianità di servizio superiore al 20° anno e per i lavoratori cui è attribuito un parametro retributivo pari o superiore a 202 della scala parametrica.
- Ogni settimana di ferie sarà ragguagliata a 6 (sei) giorni lavorativi; tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ciascun giorno fruito come ferie verrà computato per 1,2 (uno virgola due).

Le ferie saranno ridotte, in proporzione al totale delle assenze verificatesi nell'anno al quale si riferiscono, per aspettativa o per permesso non retribuito, per chiamata di leva, per richiamo alle armi, per provvedimenti disciplinari definitivi, per detenzione.

Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro non produrranno alcuna riduzione delle ferie.

Le assenze per altri motivi verificatesi nel corso dell'anno solare al quale si riferiscono non daranno luogo a riduzioni, se non superano nell'anno i 180 giorni.

La franchigia non opererà qualora tali assenze superino complessivamente i 180 giorni; in tal caso, le ferie saranno ridotte proporzionalmente all'intera durata delle assenze. Non è ammessa la riduzione delle ferie in misura inferiore alla giornata.

In caso di inizio o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, spetterà all'agente il godimento delle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il trattamento di cui al presente articolo relativo al primo scaglione di anzianità (25 giorni), assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti attribuiti aziendali per lo stesso titolo.

Restano in vigore i trattamenti per ferie di miglior favore agli agenti in servizio al 31 marzo 1980.

Fatta salva l'attuale disciplina nazionale sull'orario di lavoro le aziende riconoscono:

dal 1° gennaio 2005: un permesso aggiuntivo annuo;



dal 1° gennaio 2006: un'ulteriore giornata di permesso annuo;  
al personale che si trova in entrambe le condizioni sotto specificate:

- durante l'anno solare non siano effettuati riposi e/o giornate di non prestazione, aggiuntivi rispetto ai 52 riposi periodici, computati al netto delle ferie, dei permessi retribuiti nazionali, delle festività godute e delle giornate fruito per compensare prestazioni di lavoro effettuato eccedente l'orario normale contrattuale;

- durante l'anno solare l'orario di lavoro, computato secondo la normativa nazionale in vigore e al netto delle giornate sopra indicate nonché dell'orario straordinario compensato con la maggiorazione, non sia inferiore alle 39 ore medie settimanali.

I permessi retribuiti sono assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio e previa richiesta inoltrata dal lavoratore con tre giorni di anticipo.

Ove i permessi non possono essere usufruiti, per le citate esigenze di servizio, entro l'anno in cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

### **Art. 34**

#### **Festività nazionali, altre ricorrenze festive e festività soppresse**

(art. 16, CCNL 23.7.76; art. 29 A.N. 28.11.15)

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dagli artt. 1 e 2 (escluse le domeniche) della legge 27-5-1949, n. 260 e quella del Santo Patrono, per il quale si fa riferimento, in linea di massima, alla località in cui ha sede la direzione di esercizio.

Oltre alla retribuzione normale, di cui all'art.54 nulla compete ai lavoratori che non prestino servizio per effetto della festività, mentre, quando le festività coincidono con il giorno di riposo (domenicale o periodico) regolarmente goduto, essi hanno diritto ad un'altra giornata di vacanza da aggiungersi al periodo di ferie annuali, oppure, ove ciò non sia possibile, ad una giornata di retribuzione normale.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività sopra richiamate compete, oltre alla retribuzione normale, il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Ai lavoratori che prestano la loro opera in giornate di festività coincidenti con il giorno di riposo (domenicale o periodico), fermo restando l'obbligo dell'azienda di far godere il riposo in altro giorno, spetta il pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione di lavoro festivo.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite di cui agli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e all'Accordo Nazionale 27 febbraio 1979, ai dipendenti delle imprese autoferrotranviarie sono attribuiti 4 giorni di ferie o permesso retribuito da aggiungersi ai periodi a tale titolo riconosciuti dal CCNL e riferiti a:

- 19 marzo (San Giuseppe)

- Ascensione

- Corpus Domini

- 4 novembre (Unità Nazionale)

Ove per esigenze di servizio i permessi o le ferie di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno di riferimento, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuno di quelli non usufruiti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

La disciplina del presente articolo sostituisce quella prevista per il settore in attuazione degli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e abroga il relativo Accordo Nazionale 27 febbraio 1979.



## CAPO III – ASSENZE, PERMESSI, TUTELE

### Art. 35

#### Malattia e infortunio<sup>17</sup>

(A.N. 19.09.05; A.N. 15.11.05; art. 31 A.N. 28.11.15)

#### PER LE AZIENDE ADERENTI AD ASSTRA

Le disposizioni contenute nel presente articolo non si applicano ai lavoratori per i quali la disciplina della malattia è contenuta in disposizioni specifiche (apprendisti, addetti all'area operativa della mobilità, etc....).

#### A) MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.

4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5. e 6. del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3., al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'art. 73) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.

<sup>17</sup> A.N. 28.11.15, art. 31 - Malattia ed infortunio

1. I contenuti dell'Accordo nazionale 19 settembre 2005 e dell'Accordo nazionale 15 novembre 2005 (All. 3 e 4), in conformità a quanto previsto dalla clausola "validità dell'accordo" della prima intesa e dall'art. 6, comma 2, della seconda intesa, sono parte integrante il presente rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri ed internavigatori (TPL – mobilità) e, pertanto, seguono la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.

2. Con riferimento all'articolo 4 dell'Addendum all'Accordo nazionale 15 novembre 2005, relativo ai lavoratori non soggetti al R.D. n. 148/31, le parti, ribadendo l'impegno a realizzare la completa perequazione al trattamento previsto per i lavoratori soggetti al medesimo Regio decreto nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, confermano che, in via transitoria e fino a diversa disposizione delle Parti, continua a trovare applicazione la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 65 del CCNL 23 luglio 1976.

6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.

L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.

7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea del punto 4, punto 1 del presente articolo.

8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n. 148 del 1931<sup>18</sup>, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo". Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

## **B) INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5. e 6. del precedente punto 1.

4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

## **C) DISPOSIZIONI COMUNI**

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

<sup>18</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto alla lett. A), punti 1. e 2. e alla lett. C), punti 1. e 2. integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente articolo.

6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 della lett. A), sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 63.

8. Gli importi dei ratei di 13a e 14a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal C.C.N.L..

9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

10. Restano ferme le norme in materia di cui all'art. 73 (Area operativa della mobilità).

## **D) ASPETTATIVA**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è modificato come segue:

- successivamente alla fattispecie di cui al punto 3 della lett. A) del presente articolo, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione.

- Il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";

- Fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7. e 8. dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. n. 148 del 1931), in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:

- Retribuzione tabellare

- Ex-contingenza

- Scatti di anzianità

- TDR

- Trattamento ad personam;

Superato il periodo di comporta, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto.

Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

## **E) CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA**

Le parti confermano che con la individuazione degli istituti di cui al punto 5 della lett. A) non intendono modificare la regolamentazione delle voci stabilite aziendali.

A livello aziendale, resta confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia, in atto al 31 dicembre 2004, quando l'applicazione della disciplina di cui al presente articolo comporti un trattamento di importo superiore a quello che scaturisce complessivamente (inclusa quindi l'indennità a carico INPS) dal precedente sistema. Gli elementi economici nello stesso ricompresi andranno considerati nei valori in atto al momento in cui dovrà procedersi all'erogazione dell'indennità di malattia.

### *I Verbale aggiuntivo*

Fermo restando il trattamento di malattia di cui al presente articolo, le parti impegnano le rispettive istanze a tutti i livelli ad assumere azioni e comportamenti coerenti e funzionali al contenimento del fenomeno delle assenze dal servizio.

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori simili e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

Detta attività di monitoraggio terrà conto delle distinte modalità di trasporto e delle relative classi dimensionali, e si realizzerà in fasi trimestrali di confronto.

Le parti a livello aziendale, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 5 concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio, con particolare attenzione a quei periodi di maggiore criticità produttiva o durante i quali si verifica una maggiore concentrazione delle assenze, con l'obiettivo di limitarne l'entità, con particolare riferimento alle assenze di breve durata, specialmente se ripetute con frequenza.

## **PER LE AZIENDE ADERENTI AD ANAV A) MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporta secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria). I periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comporta secco.

Dal 1 gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporta sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5, primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda + 177 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare

- ex contingenza

- scatti di anzianità

- TDR

- trattamento ad personam;

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n.270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'all.A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:

- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;

- superato il periodo di comporto o scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all.A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo". Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

## **B) INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE**

Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.

A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto alla precedente lettera A), comma 5, primo alinea.

Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

### **C) DISPOSIZIONI COMUNI**

Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto alla precedente lettera A), commi 1 e 2 e alla presente lettera C), commi 1 e 2 integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all.A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.

L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.

I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti dal presente articolo.

Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 della lettera A) del presente articolo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.

Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 62.

Gli importi dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal C.C.N.L.

Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.

Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 83, 84 e 85 del Titolo XII del presente contratto.

### **D) ASPETTATIVA**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con la presente si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'allegato A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è conces-

so un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.

La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare
- ex contingenza
- scatti di anzianità
- TDR
- trattamento ad personam.

Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.

Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi della lettera A), comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.

## **E) CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA**

Le parti convengono che:

- con il trattamento di cui alla lettera A), comma 5, del presente articolo non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 54, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.);

### **Art. 36**

#### **Congedo matrimoniale**

(art. 52 C.C.N.L. 23.07.76)

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

### **Art. 37**

#### **Permessi ex art. 33 co. 3 L. 104/1992**

(punto 14 A.N. 02.10.89; art. 32, A.N. 28.11.15; Verbale di riunione 26.04.16)

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

2. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (personale turnista); giornate intere e mezze giornate (altre tipologie di lavoratori).

3. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.



4. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

5. Potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze del servizio, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità.

Le ore lavorative non effettuate potranno essere recuperate, compatibilmente con l'esistente organizzazione del lavoro in azienda, senza la corresponsione di alcuna maggiorazione o indennità.

### **Art. 38** **Trattamento di maternità** (art. 8, A.N. 27.11.00)

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53 del 2000, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

#### **Nota a verbale**

Le parti concordano che tale integrazione non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma del presente accordo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari, ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

### **Art. 39** **2 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro** (art. 33 A.N. 28.11.15)

La Parti, in attuazione di quanto disposto dalle normative in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere in materia, con il presente articolo intendono disciplinare e organizzare in un'unica articolazione contrattuale la materia, al fine di rendere più agevoli e flessibili i diritti riconosciuti dal Testo Unico D.lgs. 151/2001<sup>19</sup> e successive modifiche e integrazioni.

#### **1.1.1 Congedi per la malattia del figlio/a**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezza giornate.

Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.

Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal D.lgs. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

#### **1.1.1 Congedo parentale**

Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di concilia-

<sup>19</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume



zione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, co. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

I. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e ss.mm.ii., e del D.Lgs. n. 234/2007<sup>20</sup>;

II. in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il personale di esercizio rientrante nel campo di applicazione del R.D. n. 2328/1923, convertito in L. n. 473/1925 e della L. n. 138/1958.

III. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.

In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.

d) Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.

f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

g) Ai sensi dell'art. 8, co.7 del D.Lgs. 81/2015<sup>21</sup>, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante la trasmessa del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tali casi è consentita l'assunzione di personale P.T. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale, ai fini del completamento dell'orario.

## **Art. 40**

### **Diritto allo studio e formazione permanente**

(art. 53 C.C.N.L. 23/07/76; A.N. 10.02.78; art. 8 A.N. 18.02.04)

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intenda partecipare comporti la frequenza in ore anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro per un numero di ore doppio di quello richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; dovrà comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

<sup>20</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

<sup>21</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

I lavoratori interessati dovranno presentare apposita domanda scritta alla direzione aziendale e fornire a questa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Tale istituto è nettamente distinto da quello di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Mentre l'art. 10 della legge 300 tutela la partecipazione dei lavoratori studenti ai corsi e/o agli esami della scuola primaria, secondaria inferiore e superiore, e universitaria statale, pareggiata o legalmente riconosciuta, la presente disciplina riguarda la partecipazione ai corsi specificamente definiti "corsi sperimentali per lavoratori" o corsi delle 150 ore.

I corsi di cui trattasi, in generale, sono stati individuati in:

- corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della PI oppure delegati alle Regioni;
- corsi abbreviati presso le scuole medie superiori corrispondenti ad un biennio unitario di scuola secondaria di secondo grado;
- corsi monografici presso le scuole medie superiori; specializzazioni per diplomati;
- corsi monografici presso le università.

Si tratta, dunque, di corsi - ad eccezione di quelli di recupero dell'obbligo - del tutto particolari, in quanto finalizzati ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori.

Data la netta distinzione dei due istituti, ne deriva che i benefici previsti dall'art. 10 legge 300/1970 e quelli di cui sopra non sono fra loro cumulabili, fermo restando che i permessi retribuiti per esami previsti dallo stesso art. 10 non sono assorbiti dalle agevolazioni di cui al presente articolo. Trattandosi di corsi istituiti o confermati di anno in anno dal Ministero della PI., oppure, in alcuni casi, dalle Regioni e dagli enti locali, ove tali corsi non siano istituiti diviene di fatto inapplicabile la concessione prevista dal presente articolo.

Resta fermo il principio che, consistendo il beneficio nella concessione di un permesso retribuito, qualora la frequenza del corso non comporti l'integrale utilizzazione della quota annuale o del monte totale delle 150 ore non sono ammessi sistemi compensativi.

La percentuale del 2% va riferita all'intero triennio e non a ciascuno degli anni che lo compongono e deve intendersi riferita alla forza numerica del personale di ruolo alla data di inizio del triennio.

L'iniziativa per il godimento dei benefici di cui al presente articolo spetta al singolo lavoratore, che dovrà fornire idonea documentazione di iscrizione, assumendo l'impegno di presentare mensilmente un certificato con l'indicazione delle ore di effettiva frequenza.

L'art. 5 riserva all'"area aziendale" la disciplina del godimento del diritto allo studio.

In considerazione della possibilità che il numero dei richiedenti superi la quota triennale prestabilita di beneficiari, i contratti di alcuni settori hanno previsto criteri di assegnazione del beneficio basati sull'anzianità, sull'età, sul tipo di corso che si intende frequentare, ecc.

Fermo restando quanto sopra, le aziende, previo esame congiunto con le OO.SS.LL. competenti, promuoveranno processi di formazione professionale continua del personale avvalendosi delle opportunità a tale scopo offerte dalla legislazione europea, nazionale e regionale.

In tale contesto, le parti nazionali valuteranno la compatibilità della previsione di cui al presente articolo, anche con quanto previsto dalla riforma della scuola dell'obbligo (legge n. 53/2003).

## **Art. 41**

### **Tossicodipendenti ed etilisti**

(Punto 13, A.N. 02.10.89; art. 5, A.N. 11.04.95)

Pur ritenendo che il problema della tossicodipendenza rientri nelle competenze degli organismi preposti a tale scopo dalla legge e non in quelle dell'azienda, tuttavia, di fronte alla gravità del fenomeno, le parti ritengono di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti di tale problema.

Conseguentemente si conviene quanto segue:

- a partire dall'1.1.90 le aziende, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta permessi non retributivi, motivati dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, le aziende potranno concedere a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, periodi di aspettativa non retributiva per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni

Ove il programma terapeutico di riabilitazione lo consenta, il lavoratore tossicodipendente a tempo indeterminato, può avanzare all'azienda formale richiesta, corredata dalla relativa documentazione, per ottenere una diversa posizione di lavoro idonea alle proprie capacità lavorative nonché alla possibilità di prosecuzione della terapia di recupero. Ove possibile, l'azienda farà ricorso alle procedure di cui al penultimo comma dell'articolo 3 del regolamento allegato A) al regio decreto 8 gennaio 1993 n. 148<sup>22</sup>, a seconda delle condizioni del lavoratore interessato. I periodi di aspettativa non retribuita e/o quelli trascorsi nella nuova posizione di lavoro assegnata ai sensi del comma che precede non possono eccedere complessivamente la durata del programma di riabilitazione e, comunque, il limite di 3 anni.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, troveranno applicazione i due comuni che precedono.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

## **Art. 42**

### **Pari opportunità ed azioni positive**

(Punto 15, A.N. 02.10.89; art. 1, A.N. 11.04.95; art. 16 A.N. 25.07.97; art. 1, A.N. 28.11.15)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive atte a rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Al fine di acquisire ed aggiornare tutti i dati relativi alla struttura di settore, alle modificazioni che nello stesso si verificano e agli andamenti occupazionali della forza lavoro, dati suddivisi, per livelli, per fasce di età e per sesso, si ritiene di costituire un osservatorio nazionale paritetico permanente.

I campi di intervento devono spaziare dalle politiche dell'accesso a quelle della qualificazione e riqualificazione capaci di creare parità sostanziale tra uomini e donne.

Si costituisce a livello nazionale<sup>23</sup>, in armonia con quanto previsto dalla normativa U.E. e dalla legislazione nazionale in tema di pari opportunità uomo-donna ed azioni positive nel lavoro, un comitato unilaterale paritetico che si dovrà riunire minimo tre volte l'anno, con funzioni di osservatorio per l'individuazione di strumenti atti a garantire l'effettiva parità uomo-donna nel lavoro.

Il comitato avanzerà proposte, per tale finalità, sulle parti normative del C.C.N.L., per la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne, promuovendo coerenti sperimentazioni di azioni positive.

I comitati esistenti al livello aziendale faranno riferimento a quello costituito a livello nazionale. Il comitato nazionale verrà formato da quattro rappresentanti datoriali e altrettanti rappresentanti sindacali.

In attuazione dell'art. 1, punto a), legge 125/91, al fine di promuovere l'inserimento di forza

<sup>22</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

<sup>23</sup> Vedi art. 2 C).

lavoro femminile, attualmente sottorappresentata nel settore del trasporto pubblico locale, si attueranno soluzioni e misure transitorie che consentiranno di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche per cui è prevista l'assegnazione.

In occasione di reperimento di personale esterno per le assunzioni, le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile anche in riferimento a particolari categorie di personale.

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, sono impegnate ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile.

Le astensioni obbligatorie per maternità di cui alla legge n. 1204/71 debbono essere considerate come presenza in servizio ai fini del computo dell'anzianità di servizio e qualifica per i passaggi di livello.

**Art. 43**  
**Volontariato**  
(art. 6, A.N. 11.04.95)

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto n. 1991, n. 226, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato e iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

**Art. 44**  
**Molestie sessuali**  
(art. 15 A.N. 25.07.97)

Saranno considerati comportamenti lesivi della dignità della persona tutte le forme di molestie e ricatto ai fini sessuali.

Le aziende, le OO.SS. e i CPO, ove costituiti, dovranno dare divulgazione e dare atto a tutti gli adempimenti necessari per l'attuazione della raccomandazione CEE del 27 novembre 1991.

Dovranno porsi in essere, altresì, azioni di prevenzione con soluzioni per le situazioni a rischio.

**CAPO IV – ALTRE DISPOSIZIONI**

**Art. 45**  
**Portatori di handicap**  
(art. 3, A.N. 11.04.95)

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e ferma restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti interverranno sulle autorità competenti affinché, al fine di agevolare gli utenti portatori di handicap, pongano in essere concreti interventi atti ad eliminare o superare le barriere architettoniche e ogni fattore limitativo all'uso del mezzo pubblico.

**Art. 46**  
**Vestiario**  
(art. 50, C.C.N.L. 23.07.76)

A) Il personale ferrotranviario al quale sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto all'assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

- a) personale viaggiante e di stazione a contatto col pubblico:
- una divisa (giacca e pantaloni) all'anno;

- un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni 4 anni;
- b) ispettori viaggianti, controllori e capilinea delle tranvie urbane:
- un impermeabile ogni 4 anni in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a);
- c) cantonieri e manovali di stazione:
- un berretto oppure un cappello di paglia all'anno;
- d) operai delle officine e dei depositi:
- una tuta all'anno.

La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendalmente.

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezioni) è sostenuta nella misura;

- del 70% dall'Azienda e del 30% dal personale per gli indumenti, di cui alle lettere a) e b);
- del 100% dall'azienda per il berretto o cappello di paglia, di cui alla lettera c);
- del 50% dall'azienda e del 50% dal personale per la tuta, di cui alla lettera d).

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A..

Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

B) Il personale della navigazione interna (lacuale e lagunare) cui sia prescritto di indossare il vestiario uniforme, ha diritto alla assegnazione da parte dell'azienda dei seguenti indumenti:

- 1) Personale navigante dei servizi lacuali e lagunari:
- a) personale di coperta a contatto col pubblico:
- una divisa all'anno, costituita da giacca e pantalone (per i marinari la giacca potrà essere sostituita da un camiciotto all'anno ed una maglia ogni diciotto mesi);
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
  - un impermeabile o incerato a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
- b) personale di coperta non a contatto col pubblico:
- un incerato con cappuccio o sud-ovest ogni quattro anni;
  - un berretto all'anno;
- c) personale di macchina:
- due abiti da lavoro (uno di tela ed uno di fustagno) ogni due anni;
  - un berretto di tessuto all'anno oppure un berretto di pelle ogni quattro anni;
- d) personale con mansioni prevalentemente di coperta e saltuariamente di macchina:
- una tuta ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera a);
- e) personale con mansioni prevalentemente di macchina e saltuariamente di coperta:
- una divisa ogni trenta mesi in aggiunta a quanto stabilito alla precedente lettera c).
- 2) Personale a terra dei servizi lacuali e lagunari:
- a) uscrieri:
- una divisa all'anno;
  - un berretto all'anno;
  - un cappotto ogni cinque anni;
  - un impermeabile ogni cinque anni;
- b) fattorini di ufficio e portieri:
- un berretto all'anno;
- c) operai dei cantieri e dei depositi:

- un abito di lavoro all'anno.
- 3) Personale dei servizi lacuali:
  - a) assistenti di agenzia (ai pontili):
    - una divisa all'anno;
    - un berretto all'anno;
    - un cappotto ogni quattro anni;
    - un Impermeabile ogni quattro anni;
  - b) applicati di agenzia (ai pontili) e gestori:
    - un berretto all'anno;
  - c) manovali addetti agli scali e alle agenzie:
    - un abito da lavoro all'anno;
    - un copricapo con fiocco (calotta) all'anno;
    - un impermeabile ogni quattro anni o più anni a seconda delle condizioni di servizio aziendali;
- 4) Personale dei servizi lagunari:
  - a) bigliettai e pontonieri:
    - una divisa all'anno;
    - un berretto all'anno;
    - un cappotto o cappottino, a seconda della qualifica, ogni quattro anni;
    - un impermeabile o incerato ogni quattro anni, ad esclusione dei bigliettai di agenzia;
  - b) carbonai:
    - una tuta ogni otto mesi;
    - un berretto all'anno;
    - un incerato con sud-ovest ogni quattro anni;
    - un paio di stivali di gomma ogni quattro anni;
  - c) agenti addetti al lavaggio dei natanti:
    - un paio di stivali di gomma ogni quattro anni di aggiunta agli indumenti ad essi spettanti in base ai precedenti punti.

La determinazione delle qualifiche cui spetta, in base al precedente comma, la fornitura del vestiario uniforme, è concordata aziendaliamente.

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuti e confezione) è sostenuta per il 70% dall'azienda e per il 30% dal personale, ad eccezione di quella relativa all'abito da lavoro di cui al punto 2), lettera c), che è sostenuta in parti uguali dall'azienda e dal personale, e di quella relativa al berretto di cui al punto 2), lettera b), e al punto 3), lettera b), che è a totale Carico dell'azienda. La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari, costituenti l'uniforme vestiario, la confezione delle uniformi e le forniture inerenti, sono disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A..

Agli impianti viene assegnata a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale, che, per le sue mansioni, deve restare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Ad ogni agente è data facoltà di conservare il trattamento di vestiario uniforme in atto presso la rispettiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

C) Il vestiario uniforme obbligatorio per il personale dei servizi automobilistici di linea extraurbani è costituito dai seguenti indumenti:

- a) autisti e bigliettai:
  - una divisa (giacca e pantaloni);
  - un berretto;
  - una giubba di pelle;
  - uno spolverino o due camicie od altro indumento sostitutivo;
- b) controllori:

- un impermeabile in aggiunta a quanto stabilito alla lettera a).

La spesa relativa al vestiario uniforme (tessuto e confezione) è ripartita come segue:

- 70% a carico dell'azienda;
- 30% a carico del personale.

La durata degli indumenti è fissata come appresso:

- un anno: divisa, berretto, spolverino o indumento sostitutivo;
- quattro anni: impermeabile;
- sei anni: giubba di pelle.

La scelta è l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti la uniforme e le forniture inerenti, saranno disposti dalla Direzione, previ accordi con la R.S.A..

Agli impianti è assegnata, a cura e spese delle singole aziende, una adeguata dotazione di indumenti speciali, quali cappotti incerati, cappelli sudovest, stivaloni di gomma, ecc., per essere dati in uso al personale che, per le sue mansioni, deve stare esposto alle intemperie o compiere speciali lavori.

Agli operai viene infine annualmente assegnata una tuta il cui costo è per il 50% a carico dell'azienda e per il 50% a carico dell'operaio.

### **Nota a verbale**

Tali trattamenti, in carenza di regolamentazione aziendale, sono da considerarsi come minimo garantito.

Per le aziende ANAV valgono le seguenti norme.

Il personale viaggiante, compresi i controllori, deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dei seguenti capi:

- berretto;
- camicia;
- giacca;
- pantaloni;
- cappotto oppure giubba di pelle;
- divisa per le hostess.

Il periodo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:

- berretto (un anno);
- camicia (un anno);
- pantaloni (un anno);
- giacca (due anni);
- cappotto (quattro anni);
- giubba di pelle (otto anni).

Per accordo tra la Direzione aziendale e le RSA potrà essere adottata anche la divisa estiva. In questo caso, all'agente, nello spazio di 4 anni, verranno forniti i seguenti capi di vestiario:

- 2 berretti;
- 4 camicie;
- 2 pantaloni estivi;
- 2 pantaloni invernali;
- 1 giacca estiva;
- 1 giacca invernale;
- 1 cappotto.

Il berretto con fregio ed una camicia all'anno vengono concessi gratuitamente dall'azienda.

Gli altri capi sopra elencati ed una ulteriore camicia all'anno verranno pagati per il 70% dall'azienda e per il 30% dal lavoratore.

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno.

Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga.

Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento. La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla Direzione dell'azienda, previ accordi con le RSA. Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e la camicia che saranno forniti all'atto di entrata in servizio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo debito per le quote a suo carico. Nel caso di collocamento in quiescenza il lavoratore tratterà gli indumenti in dotazione senza alcuna ulteriore trattenuta. È concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufruite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito e su ogni somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro. Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e la camicia.

#### **Art. 47**

Assuntorie

(art. 47, C.C.N.L. 23.07.76)

Gli assuntori di stazione che dovessero svolgere mansioni di movimento saranno inquadrati, ove in possesso dei prescritti requisiti, nella categoria del personale di ruolo con le equipollenti qualifiche previste per le specifiche mansioni che svolgono.

Per i restanti assuntori, coadiutori e casellanti, le parti decidono di sviluppare ogni possibile iniziativa al fine di rimuovere le difficoltà per l'estensione ai predetti, in via legislativa, della normativa giuridica del rapporto di lavoro riconosciuta ai dipendenti di ruolo delle rispettive aziende di appartenenza.

#### **Art. 48**

**Agente unico**

(art. 48, C.C.N.L. 23.07.76)

*Biglietteria automatica ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA)*

Ai fini del miglioramento dell'efficienza aziendale come prospettiva di espansione dei servizi pubblici di trasporto locali, le aziende che intendessero procedere all'istituzione del sistema ad agente unico ne daranno preventiva comunicazione ai Sindacati di categoria competenti territorialmente, firmatari del presente contratto, inviando loro il testo della relazione tecnica elaborata dall'azienda ai sensi delle disposizioni ministeriali.

Le OO.SS. potranno richiedere un incontro con i rappresentanti delle aziende entro 15 giorni dalla comunicazione di cui sopra, per un esame comune delle proposte aziendali, al fine di accertare:

- 1) l'utilizzazione nell'ambito aziendale del personale risultante in soprannumero a seguito di detta applicazione;
- 2) la tutela dei diritti acquisiti da questo personale anche in relazione allo sviluppo di carriera;
- 3) l'eventuale necessità di istituire corsi di riqualificazione;
- 4) le condizioni in cui si svolgerebbe il servizio e la conseguente determinazione delle forme di tutela a tutti gli effetti.

Qualora in sede aziendale non venisse raggiunta un'intesa, le parti si impegnano ad esaminare in sede nazionale, con la presenza dei Sindacati provinciali e delle aziende interessate, le questioni controverse, per approfondire i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi.

Tale esame dovrà concludersi entro un termine di quindici giorni.



**Sistema ad agente unico. (Norme valide per le aziende aderenti ad ASSTRA ex Fenit)**

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico e non abbiano né chiesta né ottenuta la relativa autorizzazione dell'autorità governativa, debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie R.S.A. sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale M.C.T.C. ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le R.S.A. potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:

- 1) accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
- 2) tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
- 3) valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
- 4) stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle R.S.A. da parte della Direzione aziendale ed, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

**Sistema ad agente unico - (Norme valide per le aziende aderenti ad ANAV)**

Le aziende che, per realizzare una maggiore efficienza tecnico-economica, intendessero procedere alla istituzione sui loro autoservizi del sistema dell'agente unico debbono, a partire dalla data di stipulazione del presente contratto e prima di attuare i loro programmi, darne comunicazione per iscritto alle proprie RSA sulla base della relazione predisposta per l'Ispettorato compartimentale MCTC ai sensi delle vigenti disposizioni ministeriali.

Entro il termine massimo di 15 giorni da tale comunicazione, le RSA potranno richiedere alle Direzioni aziendali un incontro per l'esame delle determinazioni da queste assunte, al fine di:

- 1) accertare l'utilizzazione, nell'ambito aziendale, del personale che dovesse risultare in soprannumero a seguito dell'applicazione del provvedimento di cui sopra;
- 2) tutelare i diritti acquisiti da questo personale, anche in relazione allo sviluppo di carriera;
- 3) valutare la convenienza di sottoporre il personale a corsi di riqualificazione, in relazione anche a quanto previsto dal precedente punto 1);
- 4) stabilire le modalità di svolgimento del servizio con il sistema dell'agente unico e le relative forme di tutela.

Tale esame dovrà esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data di convocazione delle RSA da parte della Direzione aziendale e, ove non comporti l'auspicato accordo, sarà dalle parti immediatamente demandato alle rispettive Organizzazioni sindacali, perché queste possano prendere atto delle questioni controverse, approfondirne i termini e ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi, espletando il loro mandato entro 30 giorni dalla data di convocazione all'uopo fissata dalle Organizzazioni datoriali innanzi costituite.

**Art. 49**

**Dispositivi di sicurezza**

(art. 34 lett. D), A.N. 28.11.15)

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente accordo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere
- interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

## **Art. 50**

### **Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale**

(art. 34 lett.A), B), A.N. 28.11.15)

#### **A) RISARCIMENTO DANNI**

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere obbligatoriamente contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento.

Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato.

Il termine per la conclusione del contraddittorio può essere prorogato, previa formale richiesta di una delle parti, nel caso in cui sia oggettivamente necessario espletare ulteriori indagini. Le indagini devono concludersi entro trenta giorni dalla richiesta di proroga, salvo il caso in cui sia necessario acquisire documentazione non disponibile nel predetto termine.

Il lavoratore ha altresì diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall'azienda sul fatto.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato tre o più sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013, termine di avvio della previgente fase sperimentale della presente norma.

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 75%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

L'ammontare dell'addebito non può in ogni caso essere superiore a € 4000.

Nessun risarcimento viene addebitato qualora la mancanza di sinistri a lui imputabili perduri

da almeno 60 mesi precedenti l'evento, computati, in tal caso, anche con riferimento al periodo antecedente al 1° maggio 2013.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può procedere direttamente all'addebito nella somma massima di euro 2000 ed applicando le riduzioni previste al punto 4.

La somma massima di cui sopra è addebitabile nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettuato almeno tre sinistri a lui imputabili nei 27 mesi che precedono l'evento, da computarsi a far data dal 1° maggio 2013.

Qualora l'azienda proceda direttamente all'addebito, non irrogherà le sanzioni derivanti dall'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, né avvierà azione legale.

In alternativa all'addebito diretto, l'azienda procederà secondo le norme di diritto comune applicando, se previste, le relative sanzioni disciplinari.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, non trova applicazione la disciplina di cui ai punti 4 e 5 e l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi della disciplina di cui ai punti 4 e 5 che, attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscano coperture assicurative per i danni ai beni aziendali.

A tal fine, le parti stipulanti il presente accordo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all.A) al R.D. 148/1931<sup>24</sup> è sostituito dalla presente disciplina.

## **B) TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA**

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi dell'art. 5, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori.

Tali soluzioni prevedranno anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

## **Art. 51 Patente di guida e CQC (art. 35, A.N. 28.11.15)**

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto

<sup>24</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.

2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam di cui all'art. 59.

3. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso. In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 5 lett. C, c), che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo.

5. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.

6. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora detti documenti potranno essere recuperati entro i 12 mesi successivi alla scadenza del comporta, quest'ultimo sarà prolungato, senza retribuzione, sino a tale data.

7. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni. Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore.

La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

10. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).

Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.

In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito.

**Art. 52**  
**Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria**  
(art. 36, A.N. 28. I I. 15)

1. Le parti si danno atto della gravità del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via ordinaria i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 18, lett. A).

Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitatamente al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 18, lett. A),, possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni<sup>25</sup>.

In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5.

4. Per realizzare le finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 che precedono:

a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 3, lett. c) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico. Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea. Qualora l'esame congiunto di cui alla presente lett. a) evidenzii difformità interpretative tra le parti in merito alla presente norma, le parti medesime, anche disgiuntamente, attivano la procedura di cui all'art. 2, lett. b) dell'AN 7 febbraio 1991 di rinnovo del CCNL;

b) ai sensi dell'art. 3, lett. e) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:

- l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;

- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;

- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;

- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente comma 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con accordo aziendale un incentivo economico:

a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 2.

<sup>25</sup> Si veda anche quanto disposto dall'art. 71 comma 6 DPR 11 luglio 1980, n. 753, così come modificato dal DL 20 giugno 2017 n. 91, in materia di personale da impiegare in mansioni di verifica: "dopo la parola: "accertatori" sono aggiunte le seguenti: " , previa verifica della possibilità di reimpiegare efficacemente con tali mansioni il personale dipendente dichiarato non idoneo """.

In assenza di detto accordo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente comma 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente accordo nel 50% di detta maggiorazione;

b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie.

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente comma 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali.

Detti importi non si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto.

Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente accordo quale maggiorazione di previgenti elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'art. 3, comma 4, dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

7. È fatto salvo quanto in materia di contrasto all'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente accordo.

8. Le parti si impegnano a definire entro sei mesi dalla stipula del presente accordo un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge 127/97 s.m.i. e al presente articolo.

### **Art. 53**

#### **CRAL**

(art. 9, A.N. 18.11.04)

Al fine di potenziare l'associazionismo così come regolamentato dalle leggi vigenti e dall'articolo 11 della legge n. 300/1970, considerando il "tempo libero" come fattore positivo e come recupero psicofisico del lavoratore, le parti concordano sulla volontà di promuovere un più proficuo impegno da parte delle aziende volto a sostenere ed incrementare le attività culturali, sociali e ricreative dei lavoratori attraverso circoli aziendali; circoli amministrati da organi costituiti a maggioranza da rappresentanti eletti tra i lavoratori e con la eventuale partecipazione delle aziende.

## **TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 54**

#### **Retribuzione normale**

(Accordo Preliminare 2.3.00; art. 3, A.N. 27.11.00; art. 5, A.N. 18.11.04)

1) La struttura della retribuzione mensile, distinta per parametri retributivi, è articolata come segue:

a) retribuzione tabellare, quale definita nella tabella seguente, colonna A;

b) ex-indennità di contingenza, quale definita nella tabella seguente, colonna B, comprensiva dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui all'Accordo interconfederale 31 luglio 1992, riproporzionato su 14 mensilità;

c) aumenti periodici di anzianità, quali definiti nella tabella di cui all'art. 55 e ferma restando la disciplina di cui allo stesso articolo;

- d) importi del T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione) di cui all'art. 56 (tabella seguente, colonna C)
- e) indennità di mensa di cui all'art. 57;
- f) indennità di funzione per i quadri di cui all'art. 60;
- g) competenze accessorie unificate di cui all'art. 61;
- h) trattamenti sostitutivi di cui all'art. 62.
- i) assegni ad personam, eventualmente spettanti in base a norme di legge, di regolamento o di accordo e trattamenti ad personam di cui all'art. 59.
- l) assegno perequativo di cui all'art. 58.
- 2) Gli elementi retributivi di cui alle precedenti lettere costituiscono la retribuzione "normale" e sono corrisposti per 14 mensilità.
- 3) Vengono altresì confermate le indennità attualmente vigenti, legate ad effettive e/o particolari prestazioni, stabilite dalla contrattazione nazionale.
- 4) Si procederà a livello aziendale ad un riordino dei compensi e delle indennità previsti aziendali al fine di realizzare una semplificazione ed una razionalizzazione degli stessi. Inoltre, in relazione all'applicazione della nuova classificazione, i suddetti elementi saranno rapportati alle nuove figure professionali ed ai relativi parametri, senza oneri aggiuntivi per le imprese e con riconoscimento di eventuali ad personam per i lavoratori in servizio. Ove tali elementi economici restino espressi in percentuale, gli stessi sono riproporzionati sulla nuova base retributiva.
- 5) La retribuzione aziendale sarà, pertanto, articolata come segue:
- compensi e indennità legati a effettive e/o particolari prestazioni;
  - premio di risultato di cui all'art. 68;
  - altri eventuali valori a qualsiasi titolo definiti a tale livello, fermo restando quanto previsto dall'art 68 penultimo comma.

Nella prospettiva di realizzarne una semplificazione e razionalizzazione verrà definita, a livello aziendale, la quota delle voci salariali aziendali da riservare ai nuovi assunti, escludendo prioritariamente quella voci non collegate a prestazioni effettivamente svolte e al premio di risultato di cui all'art. 68.

#### TABELLA RETRIBUTIVA NAZIONALE INVIGORE DA OTTOBRE 2017

Figure professionali	Par.	A Retribuzione tabellare	B Contingenza	C T.D.R.
Resp. Un. Amm./Tec. Complessa	250	1.582,53	554,80	73,78
Professional	230	1.455,93	550,41	67,88
Capo Unità Org. Amm./Tec	230	1.455,93	550,41	67,88
Coordinatore di Esercizio	210	1.329,33	546,39	61,97
Coordinatore	210	1.329,33	546,39	61,97
Coord. Ferroviario (Pos.2)	210	1.329,33	546,39	61,97
Capo Unità Tecnica	205	1.297,68	546,39	60,50
Coordinatore di Ufficio	205	1.297,68	546,39	60,50
Coord. Ferroviario (Pos.1)	202	1.278,69	546,39	59,61
Specialista Tecn./Amminis.	193	1.221,72	542,39	56,96
Addetto All'Esercizio	193	1.221,72	542,39	56,96
Capo Stazione	193	1.221,72	542,39	56,96
Assistente Coordinatore	193	1.221,72	542,39	56,96
Tecnico di Bordo	190	1.202,73	542,39	56,07
Macchinista (Pos. 4)	190	1.202,73	542,39	56,07

Capo Operatori	188	1.190,07	540,51	55,48
Macchinista (Pos. 3)	183	1.158,41	540,51	54,01
Operat. di Esercizio (Pos.4)	183	1.158,41	540,51	54,01
Operatore Certificatore	180	1.139,42	539,62	53,12
Coord. della Mobilità	178	1.126,76	539,62	52,53
Collaboratore di Ufficio	175	1.107,77	539,62	51,65
Operat. di Esercizio (Pos.3)	175	1.107,77	539,62	51,65
Operatore Tecnico	170	1.076,12	539,62	50,17
Addetto alla Mobilità	170	1.076,12	539,62	50,17
Macchinista (Pos.2)	165	1.044,47	539,60	48,69
Capo Treno (Pos.3)	165	1.044,47	539,60	48,69
Operatore Qualif. (Pos.2)	160	1.012,82	539,60	47,22
Operatore di Gestione	158	1.000,16	536,60	46,63
Operat. di Esercizio (Pos. 2)	158	1.000,16	536,60	46,63
Oper. di Movim. e Gestione	158	1.000,16	536,60	46,63
Capo Treno (Pos.2)	158	1.000,16	536,60	46,63
Oper. Qualif. di Uff. (Pos.2)	155	981,17	533,58	45,74
Assistente alla Clientela	154	974,84	533,58	45,45
Macchinista (Pos. 1)	153	968,51	533,58	45,15
Oper. Qualif. della Mobilità	151	955,85	533,58	44,56
Operatore F.T.A. (Pos.2)	145	917,87	533,58	42,79
Operat. di Stazione (Pos.2)	143	905,21	533,58	42,20
Oper. Qualif. di Uff. (Pos.1)	140	886,22	533,58	41,32
Operat. di Esercizio (Pos.1)	140	886,22	533,58	41,32
Operatore Qualif. (Pos. 1)	140	886,22	533,58	41,32
Capo Treno (Pos.1)	140	886,22	533,58	41,32
Operat. di Stazione (Pos.1)	139	879,89	533,58	41,02
Operatore della Mobilità	138	873,56	533,58	40,73
Capo Squad. Op. di Man.	135	854,57	530,19	39,84
Operatore di Scambi Cabina	135	854,57	530,19	39,84
Operatore di Ufficio	130	822,92	530,19	38,37
Operatore di Manutenzione	130	822,92	530,19	38,37
Collaboratore di Esercizio	129	816,59	530,19	38,07
Operatore di Manovra	123	778,61	530,19	36,30
Capo Squadra Ausiliari	121	765,95	527,56	35,71
Operatore Generico	116	734,30	527,56	34,23
Ausiliario	110	696,31	527,56	32,46
Ausiliario Generico	100	633,01	524,20	29,51



**Art. 55**  
**Aumenti periodici di anzianità**  
(art. 3, A.N. 25.07.97; art 3 punto c, A.N. 27.11.00)

Il lavoratore ha diritto a un aumento periodico per ogni biennio di anzianità di servizio.  
Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio.

Il lavoratore ha diritto a maturare complessivamente nel corso del rapporto di lavoro presso la medesima azienda fino a un massimo di 6 aumenti periodici di anzianità, indipendentemente dai livelli raggiunti.

In caso di avanzamenti e promozioni, di cambi di qualifica, anche nell'ambito dello stesso livello, il lavoratore conserverà il numero di A.P.A. già acquisito nella qualifica di provenienza ricalcolato sulla base del valore corrispondente al livello retributivo raggiunto, nonché le frazioni di biennio maturate.

<b>Par.</b>	<b>1 A.P.A.</b>	<b>2 A.P.A.</b>	<b>3 A.P.A.</b>	<b>4 A.P.A.</b>	<b>5 A.P.A.</b>	<b>6 A.P.A.</b>
250	38,31	76,62	114,93	153,24	191,55	229,86
230	35,25	70,50	105,75	141,00	176,25	211,50
210	32,18	64,36	96,54	128,72	160,90	193,08
207	31,69	63,38	95,07	126,76	158,45	190,14
205	31,42	62,84	94,26	125,68	157,10	188,52
202	30,96	61,92	92,88	123,84	154,80	185,76
193	29,58	59,16	88,74	118,32	147,90	177,48
190	29,12	58,24	87,36	116,48	145,60	174,72
188	28,81	57,62	86,43	115,24	144,05	172,86
183	27,83	55,66	83,49	111,32	139,15	166,98
180	27,59	55,18	82,77	110,36	137,95	165,54
178	27,28	54,56	81,84	109,12	136,40	163,68
175	26,85	53,70	80,55	107,40	134,25	161,10
170	26,05	52,10	78,15	104,20	130,25	156,30
165	25,29	50,58	75,87	101,16	126,45	151,74
160	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
158	24,65	49,30	73,95	98,60	123,25	147,90
155	23,75	47,50	71,25	95,00	118,75	142,50
154	23,60	47,20	70,80	94,40	118,00	141,60
153	23,45	46,90	70,35	93,80	117,25	140,70
151	23,14	46,28	69,42	92,56	115,70	138,84
145	22,22	44,44	66,66	88,88	111,10	133,32
143	21,92	43,84	65,76	87,68	109,60	131,52
140	21,46	42,92	64,38	85,84	107,30	128,76
139	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
138	21,06	42,12	63,18	84,24	105,30	126,36
135	20,69	41,38	62,07	82,76	103,45	124,14

130	19,92	39,84	59,76	79,68	99,60	119,52
129	19,77	39,54	59,31	79,08	98,85	118,62
123	19,10	38,20	57,30	76,40	95,50	114,60
121	18,54	37,08	55,62	74,16	92,70	111,24
116	17,78	35,56	53,34	71,12	88,90	106,68
110	16,93	33,86	50,79	67,72	84,65	101,58
100	15,33	30,66	45,99	61,32	76,65	91,98

**Art. 56**  
**Trattamento distinto della retribuzione**  
(art. 22, A.N. 25.07.97)

Il TDR rientra nella retribuzione normale. È escluso dalla base di calcolo per il lavoro straordinario stabilita dall'art. 30 del presente testo, perché già comprensivo della relativa incidenza (vedi colonna C, tabella art. 53)

**Art. 57**  
**Indennità di mensa**  
(punto 8, A.N. 02.10.89)

Le aziende corrispondono a ciascun agente un'indennità di mensa pari a euro 16,53 mensili, da ricompandersi nella retribuzione normale.

**Art. 58**  
**Assegno perequativo**  
(art. 5, A.N. 18.11.04)

Ai lavoratori assunti nelle figure professionali dell'operatore di esercizio, di macchinista e di capo treno, successivamente al 27 novembre 2000, dal mese successivo a quello di maturazione di 4 anni di anzianità specifica ai sensi dell'art. 2, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, è riconosciuto un assegno perequativo lordo di € 18 che rientra nella retribuzione normale. Tale assegno non verrà più erogato alla attribuzione del parametro successivo a quello di accesso ovvero nei casi di attribuzione di un'altra figura professionale. L'assegno predetto non trova applicazione nel caso del cd. capo-treno che non abbia le necessarie abilitazioni professionali.

**Art. 59**  
**Trattamenti ad personam**  
(art. 3, A.N. 27.11.00;)

Ai lavoratori in servizio alla data del 01.01.2001 sono attribuiti, con la medesima decorrenza, trattamenti ad personam pensionabili e non assorbibili, individuati nel valore indicato nella tabella sottostante

Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non sono rivalutabili.

In caso di attribuzione di un ulteriore parametro retributivo, sarà mantenuto ad personam fino a concorrenza l'eventuale trattamento di miglior favore risultante dalla differenza fra il valore complessivo relativo al nuovo parametro degli elementi di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente punto 1) ed il valore corrispondente agli stessi elementi relativo al parametro di partenza, comprensivo del trattamento ad personam di cui al presente punto 2). I predetti elementi retributivi andranno considerati al netto degli aumenti derivanti da accordi collettivi o da scatti di anzianità maturati successivamente all'01.01.2001.

<b>Par.</b>	<b>Figura professionale</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 0</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 1</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 2</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 3</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 4</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 5</b>	<b>Ad Personam A.P.A. 6</b>
230	PROFESSIONAL	76,48	79,17	81,85	84,53	87,21	89,89	92,57
205	CAPO UNITA TECNICA	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
205	COORDINATORE DI UFFICIO	8,11	8,39	8,66	8,94	9,21	9,49	9,77
193	SPECIALISTA	60,90	63,02	65,13	67,25	69,36	71,48	73,59
188	CAPO OPERATORI	11,96	12,31	12,66	13,01	13,37	13,72	14,07
175	COLLABORATORE DI UFFICIO	65,70	68,01	70,33	72,64	74,96	77,27	79,59
170	OPERATORE TECNICO	20,59	21,34	22,09	22,84	23,59	24,34	25,09
158	OPERATORE DI GESTIONE	72,39	74,55	76,70	78,86	81,02	83,17	85,33
155	OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos. 2)	87,61	90,66	93,71	96,76	99,81	102,86	105,91
143	OPERATORE DI STAZIONE (Pos. 2)	66,24	68,60	70,96	73,32	75,68	78,04	80,40
140	OPERATORE QUALIFICATO (Pos. 1)	78,43	81,25	84,07	86,89	89,71	92,53	95,35
135	CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
135	OPERATORE DI SCAMBI CABINA	18,55	19,10	19,65	20,21	20,76	21,31	21,86
130	OPERATORE DI UFFICIO	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
130	OPERATORE DI MANUTENZIONE	38,88	40,20	41,51	42,83	44,15	45,47	46,78
121	CAPO SQUADRA AUSILIARI	12,05	12,39	12,73	13,06	13,40	13,74	14,07
116	OPERATORE GENERICO	32,38	33,48	34,59	35,69	36,79	37,90	39,00
110	AUSILIARIO	56,77	58,72	60,68	62,63	64,58	66,53	68,49
100	AUSILIARIO GENERICO	44,43	45,96	47,49	49,03	50,56	52,09	53,62

**Art. 60**  
**Indennità di funzione quadri**  
(A.N. 02.06.87; punto 6 A.N. 02.10.89)

Ai dipendenti riconosciuti “quadri”, ai sensi dell’art. 20, viene attribuita una indennità di funzione in cifra fissa, da includere con tale denominazione nella retribuzione normale; detta inclusione è utile a tutti gli effetti contrattuali, compreso quello relativo al trattamento di fine rapporto. Tale indennità è stabilita nelle seguenti misure:

- Euro 72,30 mensili per i lavoratori cui è attribuito il parametro 250 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- Euro 51,65 mensili per i lavoratori cui è attribuito il parametro 230 della classificazione del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

A livello aziendale potranno essere determinati ulteriori compensi in misura non superiore a quanto stabilito a livello nazionale.

L’attribuzione dei compensi di cui al presente punto 2 deve essere subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in termini di quantità e/o qualità ed i compensi erogati, per l’effetto, solo a consuntivo.

I compensi di cui alla presente punto sono classificati tra “i compensi e le indennità legati ad effettive e/o particolari prestazioni”.

**Art. 61**  
**Competenze accessorie unificate**  
(punto 9.2, A.N. 02.10.89)

Le competenze accessorie unificate sono individuate negli eventuali valori residui ottenuti a seguito del finanziamento del “3° elemento salariale”, per i passaggi di 1 o 2 livelli di cui alle previgenti classificazioni del personale.

**Art. 62**  
**Trattamenti sostitutivi**  
(art. 3, lett. h A.N. 27.11.00)

I trattamenti sostitutivi<sup>26</sup> sono corrisposti ai soli lavoratori in forza alla data del 25 luglio 1997 e restano loro attribuiti nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data del 01.01.2001, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della previgente disciplina comportava l’attribuzione di un minore importo dell’ex nuovo terzo elemento salariale.

Tali trattamenti sono determinati in cifra fissa e non rivalutabili.

---

<sup>26</sup> “I trattamenti sostitutivi di cui all’art. 4 bis del c.c.n.l. 12 marzo 1980, così come integrato dal punto n. 4 (“trattamenti sostitutivi per ogni A.P.A.”) dell’accordo nazionale 2 ottobre 1989 e dall’art. 4 (“ex nuovo terzo elemento salariale”) dell’accordo nazionale 25 luglio 1997, modificati come segue:

- l’assegnazione del profilo professionale al momento di applicazione della nuova classificazione non integra la fattispecie di cui al punto 4, terzo periodo dell’accordo nazionale 2 ottobre 1989;

- è abrogata la disciplina di cui al punto 3) dell’accordo nazionale 2 ottobre 1989, ma i trattamenti sostitutivi, già ex nuovi terzi elementi salariali, ivi compresi i trattamenti ad personam ad essi connessi, restano attribuiti ai lavoratori di cui al predetto art. 4 dell’accordo nazionale 25 luglio 1997 nei valori agli stessi spettanti il giorno precedente la data di applicazione della nuova classificazione, ad eccezione dei casi in cui per effetto della maturazione di requisiti di anzianità anche specifica si acquisisca un parametro retributivo superiore che ai sensi della disciplina ora abrogata comportava l’attribuzione di un minore importo dell’ex nuovo terzo elemento salariale.”

**Art. 63**  
**Retribuzione giornaliera ed oraria**  
(art. 15, CCNL 23.07.76)

Gli importi giornalieri della retribuzione di cui all'art. 54 si determinano dividendo per 30 i rispettivi importi mensili.

Gli importi orari della retribuzione si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero stabilito dalle norme di legge o di contratto nazionale o aziendale. Se l'orario contrattuale è individuato per settimana lavorativa, l'orario medio giornaliero si ottiene dividendo per 6 quello settimanale.

**Art. 64**  
**Mensilità aggiuntive**  
(artt. 18 e 19, CCNL 23.07.76)

*Tredicesima mensilità*

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 10 e il 20 dicembre di ciascun anno, la tredicesima mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione normale ultima raggiunta.

A tale effetto si intende retribuzione normale ultima raggiunta quella del mese di dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno medesimo presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero

*Quattordicesima mensilità*

Al personale in servizio viene corrisposta, tra il 1° e il 20 luglio di ciascun anno, la 14° mensilità nella misura di una mensilità della retribuzione normale del mese di giugno.

Tale erogazione è frazionabile per i mesi interi di servizio nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. A tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero.

Gli agenti assunti prima del 30 giugno percepiscono i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 30 giugno percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, sulla base dell'erogazione che, secondo i criteri di cui sopra, sarebbe loro spettata se fossero stati assunti prima del 30 giugno. Agli agenti esonerati prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione normale ultima raggiunta, mentre quelli che siano esonerati dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

**Art. 65**  
**Indennità di trasferta**  
(artt. 20/A, 20/B CCNL 23.7.76; A.N. 28.8.01; art. 30 A.N. 28.11.15)

**PER LE AZIENDA ADERENTI AD ASSTRA**

1) Ogni agente che, per ordine ricevuto per ragioni di servizio debitamente riconosciute, deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, ha diritto a una indennità di trasferta che si compone di diaria e di pernottazione.

2) Per residenza si intende la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina, la tratta, ecc., a cui l'agente appartiene.

La specificazione degli elementi sopra indicati è stabilita aziendalimente tenendo presenti le particolari condizioni tecniche degli impianti.

3) La indennità di diaria è corrisposta come segue:

a) nelle ferrovie: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 7 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 4 ore, ma non le 7;

b) nelle linee di navigazione interna: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 8 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 5 ore, ma non le 8;

c) in tutti gli altri servizi: per intero quando l'assenza dalla residenza supera le 12 ore; in misura parziale se l'assenza supera le 7 ore, ma non le 12.

Nessuna indennità di diaria è dovuta quando l'assenza dalla residenza sia inferiore alle durate minime sopra stabilite.

4) L'indennità di pernottazione è corrisposta quando l'agente rimane assente dalla residenza, ne parte o vi ritorna nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5 ed abbia titolo alla intera o alla parziale indennità di diaria.

5) Quando l'agente, per recarsi fuori residenza o per ritornarvi, si serva dei treni o delle corse, la durata delle assenze si misura sull'ora effettiva di partenza e di arrivo dei treni o delle corse stesse.

6) Le trasferte si liquidano per periodi di 24 in 24 ore, a decorrere dall'ora di partenza.

Quando l'agente si assenta dalla propria residenza più volte in uno stesso periodo di 24 ore, le durate delle assenze si cumulano, computando il periodo di 24 ore dall'ora di partenza per la prima missione. Per ogni periodo di 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

7) Al personale viaggiante di tutti i servizi extraurbani (ferrovie, tranvie, navigazione interna, ecc.) compete l'indennità di trasferta sin dal primo giorno solo quando venga comandato a prestare servizio in un deposito o rimessa diversi dai propri.

8) Il trattamento da farsi al personale dei servizi urbani, che venga distaccato ad altro deposito, rimessa, impianto, zona, ecc., è concordato aziendalmente. Esso non spetta al personale che effettui il servizio a rotazione tra le diverse zone.

9) L'indennità di trasferta è corrisposta all'agente in base alla qualifica di cui esplica le mansioni.

10) Non compete alcuna indennità di trasferta:

a) al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

b) quando la distanza dalla residenza alla località della missione sia inferiore a tre chilometri, sempreché, tra questa e quella, esistano mezzi di trasporto che permettano all'agente, senza spese a suo carico, di raggiungere la propria residenza negli intervalli del turno di servizio purché almeno uno di questi raggiunga la durata di due ore.

11) L'indennità di trasferta è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- trasferta (diaria e pernottazione):	90%
- diaria interna:	50%
- diaria parziale:	15%
- pernottazione senza dormitorio:	40%
- pernottazione con dormitorio:	10%

12) Sono considerate aziendalmente le indennità da corrispondersi per le trasferte effettuate fuori dalla rete sociale oppure su linee distaccate da quella ove l'agente ha la propria residenza e per le trasferte nell'ambito della rete sociale, che si effettuino a distanza superiore a km. 90 dalla residenza.

13) Non sono considerati in trasferta gli agenti delle aziende disastrose i quali, a seguito della distruzione degli impianti o locali, debbano venir dislocati giornalmente per lavori di ricostruzione o per raggiungere la sede provvisoria cui sono adibiti, sempreché la azienda provveda a trasportarli a proprie spese dalla residenza al posto di lavoro e viceversa e corrisponda loro un compenso pari ad un terzo della diaria interna, per ogni giornata in cui avviene lo spostamento.

14) È data facoltà al personale di conservare il trattamento di trasferta in atto presso la rispet-

tiva azienda, qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

15) Nei confronti del personale degli autoservizi di linea extraurbani non trovano applicazione i punti 8, 13 e 14 che precedono.

## **PER LE AZIENDA ADERENTI AD ANAV I) INDENNITA' DI TRASFERTA**

### **A) Personale impiegatizio**

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% di 1/25° della retribuzione gabellare.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in trasferta fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori a dieci giorni nel mese, tale indennità verrà ridotta al 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Le indennità di cui al punto d) non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.

Le indennità di cui al punto d) non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Può essere concordata localmente o aziendaliamente una diaria fissa.

### **B) Personale viaggiante**

a) A decorrere dal 1 gennaio 2002 l'indennità di trasferta è corrisposta nei valori di seguito riportati:

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| - misura intera   | euro 39,82  |
| - frazione di 2/3 | euro 26,55  |
| - frazione di 1/3 | euro 13,27. |

b) corresponsione dell'indennità di trasferta:

- l'indennità di trasferta é corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:

- 1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore, nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;
  - 2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;
  - 3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 km calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea é costituita da più atti di concessione;
  - 4) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;
- c) frazionamento dell'indennità di trasferta:

- nei casi di cui alla lettera b) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, é corrisposta:

- nella misura intera per assenza dalla residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;
- nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;
- nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a 7 ore e fino a 14 ore.

La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 della lettera b) del presente articolo quando l'assenza limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purché detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto.

d) calcolo della durata di trasferta:

- l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso. Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.

e) pernottamento:

- qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratosi dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di euro 0,26;

f) servizi turistici:

- nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di euro 0,52 per ogni pasto;

g) altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti:

- l'indennità di trasferta assorbe il concorso pasti di cui all'art. 66;

- al personale di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 della lettera b) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art. 66, si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso art. 66;

- per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore;

- nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'art. 30;

- in tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfetario pari a:

- una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 8 a 12 ore;

- due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 12 a 18 ore;

- tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenze da 18 a 24 ore;

- Restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

- Non compete alcuna indennità di trasferta al personale dei servizi urbani che venga temporaneamente adibito, nell'ambito della rete urbana, ad altro deposito, rimessa, officina, impianto, zona, ecc.;

- Ferma restando la nozione di residenza definita al punto B) lett. g), terzo alinea, e l'appartenenza di tale istituto alla competenza dell'area nazionale. è concessa alla contrattazione collettiva aziendale la facoltà di prevedere l'accorpamento delle residenze di lavoro in aree omogenee al solo fine di adeguare le norme che danno diritto all'erogazione prevista dal presente articolo.

## **2) INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO**

L'indennità di pernottamento nella misura di 1/3 dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo, compete al personale salariato costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la trasferta comprensiva della quota parte (1/3) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a euro 0,26.

Le parti si impegnano a definire entro la vigenza del presente accordo una norma che unifichi i trattamenti attualmente previsti dal presente articolo.

A tal fine, si conviene che nello stesso periodo di vigenza restano congelati gli importi attualmente riconosciuti a titolo di trasferta.



**Art. 66**  
**Indennità di diaria ridotta e indennità concorso pasti**  
(artt. 21/A, 21/B CCNL 23.7.76; CCNL 12.3.80)

**A) Indennità di diaria ridotta (PER LE AZIENDA ADERENTI AD ASSTRA)**

1) Il personale di macchina e dei treni, nonché quello navigante, quando deve prestar servizio di turno fuori dalla propria residenza per un periodo non inferiore alle 6 ore continuative, ha diritto ad una indennità di diaria ridotta. Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative ..... 24%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative ..... 9%

2) La diaria ridotta è dovuta al personale di macchina e dei treni, nonché a quello navigante, anche quando esso, prestando servizio di turno, debba rimanere assente dalla propria residenza in modo non continuativo per un periodo superiore alle 10 ore, ivi comprese le soste, purché in tale periodo non vi sia permanenza in residenza di durata uguale o superiore a 2 ore ininterrotte.

Tale indennità è stabilita come segue sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi di assenza non continuativa superiore alle 14 ore ..... 24%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore, ma non alle 14 ..... 13%

3) Al personale di cui ai precedenti punti, quando pernotta per ragioni di servizio fuori della propria residenza dalle ore 22 alle 5, compete l'indennità di pernottazione nelle misure previste dall'art. 65.

4) Le ore comprese tra la 1 e le 5 antimeridiane non sono computabili agli effetti della diaria quando si corrisponda l'indennità di pernottazione. Nelle 24 ore non può essere corrisposta più di una diaria e di una pernottazione.

Quando l'assenza dalla residenza supera le 24 ore continuative, il personale di cui trattasi fruitore, a decorrere dall'inizio del secondo periodo di 24 ore, del trattamento di trasferta di cui al precedente articolo 64.

5) Per la determinazione della residenza vale quanto detto all'articolo precedente.

6) È data facoltà al personale di conservare il trattamento di diaria ridotta e di pernottazione in atto presso la rispettiva azienda qualora lo ritenga complessivamente più favorevole di quello previsto dal presente articolo.

7) Al personale viaggiante dei servizi automobilistici di linea extraurbani, quando ricorrano le condizioni previste dal presente articolo, competono le diarie ridotte e le pernottazioni con le modalità innanzi fissate e secondo le percentuali appresso indicate da computarsi sulla quota giornaliera della retribuzione normale:

- per periodi superiori alle 10 ore continuative ..... 24%
- per periodi non inferiori alle 6 e non superiori alle 10 ore continuative ..... 9%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 14 ore ..... 24%
- per periodi di assenza non continuativa superiori alle 10 ore ma non alle 14 ore ..... 13%

Nei confronti di quest'ultimo personale non trova applicazione il punto 6) del presente articolo.

**B) Indennità di concorso pasti - (PER LE AZIENDA ADERENTI AD ANAV)**

1) Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o

più pasti fuori dalla residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata "concorso pasti" di importo pari al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta, calcolata come previsto all'art. 65.

2) L'indennità non é dovuta al personale che - fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19 e le 22 per il secondo pasto - permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

3) L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa.

4) La stessa indennità di concorso pasti compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure per intensificazione soccorsi, sussidi di linea, quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca del concorso pasti.

5) Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'art. 65.

### **Art. 67**

#### **Indennità domenicale e indennità di guida o di turno**

(p. 5 lett. b), A.N. 21.5.81; CCNL 17.6.82; p. 7, A.N. 2.10.89)

1) L'indennità di lavoro domenicale di euro 5,81 spetta, per ogni effettiva giornata lavorata di domenica e non compete qualora la prestazione domenicale coincida con il mancato riposo;

2) L'indennità di guida o di turno di euro 0,52 spetta, per ogni giornata di effettiva prestazione, al personale viaggiante di macchina e di guida e al rimanente personale che presta servizio in turni avvicendati;

Tali indennità non fanno parte della retribuzione normale di cui all'art. 53 e, pertanto, non saranno considerate utili agli effetti di alcun istituto o materia previsti dal CCNL o da accordo o da contratto aziendale, e neanche, quindi, ai fini dei trattamenti di TFR e di tredicesima e di quattordicesima mensilità.

### **Art. 68**

#### **Premio di risultato**

(art. 6 A.N. 25.07.97; art. 4 A.N. 28.11.15)

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata come di seguito, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena

trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. (art. 4 A.N. 28.11.15).

Al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, aziendaliamente possono essere raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi e per gli effetti del Protocollo del 23 luglio 1993, con i quali definire un premio di risultato.

Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività della azienda.

Al fine di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali. La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale sul premio di risultato dovrà essere avanzata con le modalità e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 lett. B).

Gli accordi aziendali individueranno:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato e i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performance specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
- l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;
- i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
- i criteri di ripartizione del premio di risultato.

Fermo quanto previsto dall'art. 5, lett. D), le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno contenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti ai contenuti delle intese relative alla definizione del premio di risultato.

In questo contesto potranno anche essere concordati forme, tempi e altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Considerate le novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio e analisi degli accordi posti in essere.

Il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati.

Il premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 54, non fa parte del TFR, è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali e dovrà risultare coerente con le condizioni previste per poter fruire della decontribuzione previdenziale di cui al Protocollo 23.7.93 e successivi provvedimenti attuativi.

Il premio - inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali - costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendaliamente esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.).

È abrogata ogni altra norma in contrasto con la presente disciplina.

**Art. 69**  
**Regolamento per la concessione del trattamento di fine rapporto<sup>27</sup>**  
(A.N .04.02.83)

**1. Beneficiari**

Possono richiedere l'anticipazione i lavoratori dipendenti con almeno 8 anni di servizio idoneo per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tale servizio deve essere maturato alla data di cui la domanda è presentata, quale risulta dal protocollo aziendale di arrivo.

**2. Limiti numerici**

Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, si fa riferimento al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La cifra risultante costituisce un limite annuale inderogabile ed ha efficacia per l'anno successivo alla data di rilevazione.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.

**3. Misura dell'anticipazione**

L'anticipazione è stabilita fino alla misura massima del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare dell'anticipazione è comunque ridotto della parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia di debiti contratti dal lavoratore interessato.

L'importo dell'anticipazione non potrà comunque essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

**4. Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità**

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni familiari;

b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Sono stabilite le seguenti priorità, in ordine decrescente d'importanza:

a) spese sanitarie;

b) spese per l'acquisto della prima casa di abitazione. Nell'ambito delle priorità di cui sopra, possono essere previsti aziendali criteri di precedenza.

**5. Spese sanitarie**

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivo di spesa.

Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.

Il 10% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2 è riservato, con decorrenza 1° aprile e fino al 1° dicembre di ogni anno, per soddisfare le richieste per spese sanitarie.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 6 mesi, delle fatture quietanzate o di documentazioni equivalenti, ivi compresa la dichiarazione personale di spese accessorie sostenute e non documentabili.

<sup>27</sup> L'art. 6 dell'A.N. 12.07.85 (Retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto) aveva previsto di "istituire presso il Ministero dei trasporti, una commissione paritetica, integrata da esperti, per individuare entro il 31 dicembre 1985 gli elementi retributivi che, ai sensi della legge 297-1982, vanno esclusi dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del T.F.R., senza interferenze sui giudizi in corso. Fino alla sottoscrizione delle parti, per il T.F.R. si farà riferimento alla legge 297-1982."

Qualora tale consegna non abbia avuto luogo oppure la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'azienda recupererà l'importo erogato.

Nel caso che la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, l'azienda recupererà la parte non utilizzata.

#### **6. Acquisto della prima casa di abitazione**

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione e che lo stesso o il figlio non risultano essere proprietari o comproprietari di altre unità abitative ovunque ubicate. Ai dipendenti che, in base alla graduatoria formulata con i criteri di cui al punto 4, rientrano nei limiti numerici indicati al punto 2, l'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sé o per i figli, redatto mediante atto notarile.

L'anticipazione potrà ugualmente essere richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia. In tal caso il dipendente dovrà presentare la dichiarazione del Presidente della cooperativa, con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che il dipendente o il figlio sono assegnatari di alloggio, su terreno acquisito, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, autenticata a termini di legge, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione deve essere ripresentata ogni 12 mesi.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l'azienda recupererà l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa vengono esaminate nel mese di aprile di ciascun anno.

In tale circostanza, vengono esaminate tutte le domande, pervenute dall'1.1 al 31.3 precedente, che presentano i requisiti stabiliti.

Le domande stesse sono accolte nei limiti di cui al punto 2, fatte salve le riserve di cui al precedente punto 5.

Nel caso che nella istruttoria di aprile sopra accennata non vengano assegnate tutte le residue anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2, si procederà, fatta salva la riserva del 10% di cui al punto 5, trimestralmente, all'esame delle ulteriori domande di anticipazione, sino al raggiungimento dei limiti accennati.

Entro la prima quindicina di dicembre di ciascun anno si procede ad una istruttoria suppletiva per Tesarne di ulteriori domande di anticipazione in sostituzione degli assegnatari decaduti ovvero per l'utilizzazione di disponibilità non impegnate sulla riserva del 10% per spese sanitarie di cui al precedente punto 5.

#### **7. Disposizioni finali**

Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1.6.1982.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Le domande di anticipazione non soddisfatte entro l'anno di presentazione si intendono decadute.

## TITOLO VI – WELFARE

### Art. 70 Welfare

(art. 38 A.N. 28.11.15;Verbale di riunione 05.04.17)

Le Parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente CCNL.

#### *a) Previdenza Integrativa*

1) Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo. Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per l'anno 2017 la somma di 90 euro, al netto degli oneri di legge, è così ripartita: 21,80 euro (ventuno, ottanta) entro la fine del mese di luglio e di 12,00 euro (dodici) per le cinque mensilità successive.

Dal 01.01.2018 tale somma al netto del contributo di solidarietà, sarà versata mensilmente per ogni lavoratore per 12 mensilità nella misura di 6.80 euro (sei, ottanta) e riproporzionata esclusivamente nel caso previsto al successivo punto 3, la stessa non avrà riflessi su nessun istituto retributivo contrattuale o di legge.

2) Tale somma non è revocabile né sospensibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle Aziende di trasporto pubblico cui si applica il CCNL degli Autoferrotranvieri – Internavigator i (TPL – Mobilità).

3) Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi e cessi in corso dell'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate al mese intero.

4) Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione di cui al precedente comma 1.

5) Per i lavoratori iscritti al Fondo Priamo alla data del 1° luglio 2017, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, la somma di cui al precedente punto 1 è aggiunta rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL degli Autoferrotranvieri – Internavigatori (TPL – Mobilità).

6) Per i lavoratori che alla data del 1° luglio 2017 non risultino iscritti a Priamo, tale contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23-04-1988 e successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7 co. 1 lett. a del vigente statuto di Priamo. La somma verrà conferita al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento da altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.

Le aziende, attraverso liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti alla sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

#### ***b) Assistenza Sanitaria Integrativa***

Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett.A) del DPR n.917/1986 e smi.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.

Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo.

Nell'ambito del rinnovo del presente CCNL, le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

Le parti stabiliscono di incontrarsi nuovamente entro la fine del mese di aprile 2017 per dare attuazione al presente punto B.

### **Art. 71**

#### **Previdenza complementare**

(A.N. 23.04.98; A.N. 27.07.98; A.N. 03.11.98; A.N. 16.05.00; Verbale di riunione 18.12.00)

#### ***1) Costituzione e destinatari***

Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e ss. del codice civile, nonché delle disposizioni del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni ed integrazioni.

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente accordo.

Con esclusione dei dirigenti sono, inoltre, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore, impegnati in attività complementari e/o ausiliarie ai servizi di trasporto pubblico, ancorché al predetto personale non si applichi il C.C.N.L. degli autoferrottrantvieri, secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

Sono, altresì, destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni datoriali o sindacali dei lavoratori (settori affini), secondo quanto specificato nello statuto del Fondo.

#### ***2) Associati***

Sono associati al Fondo:

a) i lavoratori dipendenti, destinatari della forma pensionistica complementare, ai sensi del punto precedente (Costituzione e destinatari), i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto, purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, in ciascuna forma, presente e futura di accensione di rapporto di lavoro dipendente.

La facoltà per i lavoratori di cui al punto 1 (Costituzione e destinatari), di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente definita tramite apposito accordo aziendale.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo deve essere preventivamente concordata dalle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali di settore, per ciascun settore affine.

Gli accordi sindacali (aziendali o nazionali) di cui sopra dovranno essere accordi di adesione al Fondo, salva la possibilità di modifica della misura della contribuzione di cui al punto 12 (Contribuzione) del presente articolo, dei requisiti di accesso e dei relativi tempi di adesione;

- b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello statuto.

Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già iscritti a fondi o casse eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo atto della stessa natura della fonte istitutiva stabilisca la confluenza di tale fondo nel Fondo nazionale di categoria e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo di provenienza ed autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo nazionale di categoria, seguendo gli orientamenti che al riguardo ha espresso l'Organo di vigilanza.

In mancanza dell'atto che stabilisce la confluenza, i lavoratori dipendenti da aziende esercenti servizi di trasporto pubblico già associati a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data di costituzione del Fondo diventano associati del Fondo nazionale di categoria se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale nel rispetto della regolamentazione vigente pro-tempore nel fondo di provenienza, con le modalità stabilite dallo statuto del Fondo.

### **3) Organi del fondo**

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente e il Vice presidente;
- il Collegio dei revisori contabili.

Quanto ai poteri degli stessi, si fa rinvio alla legge ed alla normativa civile sulle società, nonché agli indirizzi dell'Organo di vigilanza

Negli organi collegiali la rappresentanza delle imprese e dei lavoratori è paritetica.

### **4) Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati**

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati sono indette al raggiungimento del numero di 5.000 adesioni al Fondo e comunque entro sei mesi dall'inizio della raccolta delle adesioni.

L'assemblea dei rappresentanti eletti dagli associati è costituita da un numero di 60 delegati - che potrà essere aumentato, in relazione alla adesione dei settori affini di cui al punto 1 (Costituzione e destinatari) del presente articolo, fino ad un massimo di 90 membri - per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti collettivi nazionali e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale definito dalle parti istitutive ed allegato allo statuto.

### **5) Consiglio di amministrazione**

Il Consiglio di amministrazione è costituito da un minimo di 12 ad un massimo di 16 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti eletti in numero pari dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvederanno, disgiuntamente, alla elezione dei propri componenti il Consiglio di amministrazione, con il sistema maggioritario secondo le modalità stabilite nello Statuto, sulla base di liste sia predisposte dalla parti che hanno stipulato il presente accordo, sia sottoscritte da almeno un decimo dei rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese.

Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

Il Consiglio di amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.



I componenti del Consiglio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

#### **6) Collegio dei revisori**

Il Collegio dei revisori è composto da 4 revisori effettivi e 2 supplenti nominati dall'assemblea, per metà in rappresentanza delle imprese e per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo. Per la nomina dei revisori di ciascuna componente vengono presentate liste di tre candidati sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.

Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

I revisori indicati nelle due liste votate ciascuna dalla maggioranza dei rappresentanti della relativa componente costituiscono il Collegio dei revisori.

I componenti del Collegio eletti tra i rappresentanti costituenti l'assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

Tutti i componenti il Collegio, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'art. 4 del decreto del Ministro del lavoro n. 21 I/97, devono essere iscritti al registro dei revisori contabili istituito presso il ministero di grazia e giustizia. Il venire meno dei requisiti appena richiamati comporta la decadenza dal Collegio, con le modalità previste dallo statuto.

Il Collegio nomina al proprio interno il presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo.

#### **7) Consulta dei sottoscrittori della fonte istitutiva**

La consulta delle Organizzazioni fondatrici è costituita su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e da 6 rappresentanti delle organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo.

Fermo restando il principio della pariteticità e l'esigenza di assicurare la maggioranza alle parti istitutive faranno altresì parte della Consulta un rappresentante per ciascuna delle altre organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti contratti nazionali di lavoro applicati a lavoratori ed imprese associate al Fondo.

La Consulta ha funzioni consultive che esercita mediante l'emanazione di pareri al Consiglio di amministrazione ed alla Assemblea dei rappresentanti.

I pareri sono emanati su iniziativa della Consulta, su qualunque materia attinente allo statuto ed al regolamento del Fondo, ivi compreso il regolamento elettorale.

I pareri sono altresì emanati su richiesta del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea dei rappresentanti e sono rilasciati entro 30 giorni dalla richiesta.

I pareri sono richiesti dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea dei rappresentanti in particolare sulle seguenti materie:

- modifica dei regolamenti;
- scioglimento del Fondo;
- grave crisi economica del Fondo ed utilizzo del fondo riserva.

I pareri sono approvati a maggioranza semplice dai membri della Consulta presenti alla riunione che si tiene con le modalità previste dal regolamento.

#### **8) Impiego delle riserve**

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione finanziaria, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere tale attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le convenzioni di gestione ed i relativi capitolati indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con le quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

Nella fase di avvio del Fondo (primi tre esercizi) gli investimenti affidati a gestori finanziari concorrono ad una unica gestione patrimoniale (fondo monocomparto) e devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze, di riduzione del rischio degli investimenti, connesse all'utilizzo del T.F.R..

Dopo la prima fase di avvio, il Consiglio di amministrazione potrà proporre all'Assemblea un diverso assetto gestionale (fondo pluricomparto).

### **9) Affidamento dei servizi**

I servizi amministrativi, bancari, assicurativi e finanziari sono affidati mediante apposita procedura di gara.

### **10) Conflitto d'interesse**

Ai sensi dell'art 6, comma 4 quinquies, lettera c) dei D.Lgs. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

### **12) Contribuzione**

La contribuzione al Fondo, a decorrere dalla data della sua effettiva operatività è così stabilita, sul valore dei seguenti istituti retributivi: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (T.D.R.):

- 2% a carico dell'impresa
- 2% a carico del lavoratore

Con riferimento agli istituti retributivi di cui al comma precedente nonché all'indennità di mensa, nei limiti del valore determinato della contrattazione nazionale, dalla decorrenza di cui sopra costituiscono altresì contribuzione le seguenti quote di T.F.R., da maturare nell'anno:

- 27% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31/12/95, pari allo 1,73% (27% di 7,41% - 0,50%);
- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31/12/95, pari al 2,28% (33% di 7,41% - 0,50%).

Per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993 costituisce, altresì, contribuzione il 100% della quota di T.F.R. da maturare nell'anno, pari al 6,91% della retribuzione utile per il T.F.R., così come aziendalmente calcolata (100% di 7,41% - 0,50%).

Le parti si danno atto che l'individuazione degli istituti retributivi per la determinazione delle quote di T.F.R., prevista nei precedenti commi 2. e 3., è effettuata ai soli ed esclusivi fini del computo della contribuzione al Fondo e non intende, quindi, modificare la retribuzione utile per il T.F.R., così come aziendalmente calcolata.

Il versamento al Fondo delle quote di T.F.R. determina una corrispondente riduzione delle quote di accantonamento annuale di tale istituto.

È fatta salva la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo nei limiti della normativa vigente pro-tempore ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

La contribuzione di cui al presente articolo decorre dalla data di operatività del Fondo.

In caso di mancato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente stabiliti, il soggetto di cui all'art. 101 (Adesione e permanenza nel Fondo), comma 3., è tenuto al versamento dei contributi dovuti, maggiorati, a titolo di indennizzo, di una percentuale corrispondente al tasso di riferimento fissato dal 1° gennaio 1999 dalla Banca centrale europea, incrementato, al più, di 2 punti.

### **13) Adesione e permanenza nel Fondo**

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dall'Organo di vigilanza sui fondi pensione.

A seguito dell'adesione, il lavoratore, per il tramite dell'impresa, e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti. In caso di sospensione della prestazione lavorativa per qualsiasi causa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato alla retribuzione effettiva prevista per ciascuna causa<sup>28</sup>.

#### **14) Prestazioni**

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione effettiva al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità, risolto il rapporto di lavoro, si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della sussistenza dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge per l'erogazione dei vitalizi.

Nella stipula delle convenzioni per l'erogazione delle prestazioni, il Consiglio di amministrazione terrà conto dell'esigenza di superare le attuali diversità di trattamento che vi sono per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici.

Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.

Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso.

La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2., 3. e 6. del presente articolo.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore associato iscritto al Fondo, la posizione resta acquisita al Fondo.

<sup>28</sup> Nel Verbale di riunione 10.04.03 le parti, al fine di evitare un probabile contenzioso sul punto, hanno convenuto :” Di interpretare l'accordo istitutivo nel senso che , ai fini della contribuzione al Fondo Priamo, sono da considerare tutti i periodi retribuiti o indennizzati, ad esclusione, quindi, delle assenze non coperte da retribuzione o da erogazioni economiche a carico di Enti obbligatori previdenziali e/o assistenziali, come i permessi e le aspettative non retribuite, gli scioperi, il servizio di leva, ecc.”

L'associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato al Fondo.

Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

### ***15) Cessazione dell'obbligo di contribuzione***

La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al punto 16 (Trasferimenti) del presente articolo. In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale, comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti, avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.

Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

Il lavoratore associato che in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non si avvalga delle facoltà di cui al punto 16 (Trasferimenti) del presente articolo, ha la facoltà di mantenere la posizione accumulata presso il Fondo, alle condizioni previste dal regolamento di attuazione.

### ***16) Trasferimenti***

Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso il Fondo a:

- a) altro fondo pensione complementare cui il lavoratore acceda in relazione a nuova attività (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);
- b) ad un fondo pensione complementare non istituito con accordi sindacali. Il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, comunque, non prima che siano trascorsi cinque anni di associazione al Fondo.

L'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa con il mese successivo alla richiesta di trasferimento nel caso di cui alla lettera a); nella ipotesi di cui alla lettera b) le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il trasferimento stesso ed avviene entro sei mesi dalla richiesta nei casi di cui alla lettera a) ed entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo nei casi indicati alla lettera b).

### **17) Spese per la gestione del Fondo**

All'atto dell'associazione del singolo lavoratore si procederà, secondo quanto contrattualmente stabilito dalle parti istitutive, al versamento per ciascun lavoratore iscritto di un importo di Euro 5,16 a carico dell'azienda e di Euro 5,16 a carico del lavoratore, quale quota di adesione.

Al finanziamento delle spese per la gestione, il Fondo provvede, in via prioritaria, con la quota di Adesione, con il rendimento del Fondo di riserva di cui al comma 4. del presente punto, con la suddetta quota d'iscrizione nonché con le contribuzioni versate dalle aziende ai sensi del comma 3. del presente articolo.

## **Art. 72**

### **Fondo bilaterale di solidarietà**

(A.N. 08.07.13; A.N. 10.12.15; A.N. 23.05.16; A.N. 04.07.18)

## **COSTITUZIONE DEL FONDO**

### **1. Costituzione del Fondo**

1. È costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle Aziende di trasporto pubblico" (indicato, d'ora in poi, come Fondo).

### **2. Finalità e campo di applicazione**

1. Con riferimento ad aziende non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, il Fondo, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 148/2015<sup>29</sup>, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro e altre tutele nei termini di cui ai successivi punti.

2. Destinatari degli interventi del Fondo sono i lavoratori delle Aziende di trasporto, sia pubbliche che private, che occupano mediamente, a partire dal 1° gennaio 2016, più di cinque dipendenti, e che svolgono servizi di trasporto pubblico Autofiloferrotranviari e di navigazione sulle acque interne e lagunari, con esclusione delle aziende già ricomprese alla data dell'8 luglio 2013 nel campo di applicazione di analoghi Fondi di settore già costituiti e di quelle esercenti servizi ferroviari di alta velocità.

3. Ai fini della determinazione della predetta soglia dimensionale, si tiene conto di quanto previsto dall'art. 26, commi 4 e 7, del D.lgs. n. 148/2015.

4. Il Fondo ha lo scopo di:

- assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro mediante l'erogazione di un assegno ordinario nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dall'art. 11 e dall'art. 21 del D.lgs. n. 148/2015;

- contribuire allo svolgimento di programmi formativi, ai sensi dell'art. 26, co. 9, lett. c) del D.lgs. n. 148/2015;

- assicurare un sostegno economico, in caso di cessazione del rapporto di lavoro in presenza di problematiche occupazionali, tramite erogazione di prestazioni integrative ai sensi dell'art. 26, co. 9, lett. a) del D.lgs. n. 148/2015 o straordinarie, ai sensi dell'art. 26, co. 9, lett. b) del D.lgs. n. 148/2015.

### **3. Amministrazione del Fondo**

1. Il Fondo è gestito da un "Comitato amministratore" composto da 10 esperti di cui 5 designati dalle Organizzazioni datoriali ASSTRA ed ANAV e 5 dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Del Comitato fanno altresì parte due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Dal primo rinnovo successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo i componenti di parte datoriale del Comitato amministratore saranno designati da ASSTRA, ANAV ed AGENS.

<sup>29</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

2. Il Comitato, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica 4 anni.
3. Il Comitato elegge il Presidente, rispettivamente e a turno, tra i componenti designati dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Associazioni sindacali dei lavoratori.
4. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente punto.
5. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.
6. Per quanto non disciplinato dal presente punto si fa rinvio agli articoli 36, 37, 38 e 39 del D.lgs. n. 148/2015.

#### **4. Compiti del Comitato amministratore**

I. Il Comitato amministratore ha il compito di:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti alle parti firmatarie del presente accordo;
- d) vigilare sulla affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sulla erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;
- e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali nonché dell'Economia e delle Finanze;
- g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti.

#### **5. Prestazioni**

I. Il Fondo, nell'ambito dei processi di cui al punto, co. 4 del presente accordo provvede a sostenere il reddito dei lavoratori attraverso le seguenti prestazioni.

In costanza di rapporto di lavoro:

- a) all'erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente per le causali di cui agli artt. 11 e 21 del D.lgs. n. 148/2015;
- b) al finanziamento di specifiche prestazioni a favore di lavoratori, inseriti in piani di riconversione o di riqualificazione professionale, per l'effettuazione di programmi formativi, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o europei, previa stipula di apposite convenzioni con i Fondi interprofessionali per la formazione continua.

II. in caso di cessazione del rapporto di lavoro:

- a) all'erogazione di prestazioni integrative della assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- b) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.

2 L'assegno ordinario di cui al precedente punto I, n. I, lett. a) richiede che la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad eventi temporanei, non imputabili al datore di

lavoro e ai lavoratori, ovvero alle causali di cui all'art. 21, comma 1 del D.lgs. n. 148/2015.

3. L' assegno di cui al precedente punto 1, n. I, lett. a), è pari all'integrazione salariale così come definita all'art. 3 del D.lgs. n. 148/2015, anche in relazione ai massimali.

4. L'assegno ordinario di cui al precedente punto 1, n. I, lett. a) è corrisposto nei limiti di durata e secondo le indicazioni previsti dall'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 148/2015. La proroga è autorizzata dal Comitato a seguito di verifica della sussistenza dei requisiti di eccezionalità.

5. L'integrazione alla NASpl di cui al precedente punto 1, n. II, lett. a), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, provvede ad assicurare per tutta la durata della prestazione della NASpl, un livello di trattamento, comprensivo della NASpl pari al massimale NASpl (nell'importo riconosciuto per i primi tre mesi) maggiorato di euro 250 mensili per tutto il periodo di fruizione della NASpl.

6. La predetta integrazione è soggetta alle regole sulla sospensione e la decadenza previste per la NASpl.

7. In caso di espressa previsione degli accordi sindacali aziendali conclusi in esito alle procedure di cui all'accordo nazionale del 23 maggio 2016 o su richiesta del lavoratore interessato, la prestazione di cui al precedente punto 6 può essere erogata in soluzione unica laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento all'indennità NASpl.

8. La misura degli assegni straordinari per il sostegno del reddito di cui al precedente punto 1, n. II, lett. b), è determinata dagli accordi sindacali aziendali, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

9. La fruizione dell'assegno straordinario di cui al precedente punto 8 non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

10. Ove dovessero intervenire modifiche normative in materia, tali da determinare il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

11. Per la realizzazione degli interventi di cui al punto 1, n. I, lett. b), il Fondo stipula apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento.

12. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni rimangono vincolate alla finalità formativa.

13. Nel caso degli assegni di cui al precedente punto 1, n. I, lett. a), il Fondo versa, alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato, la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi, con riferimento alle ore di lavoro non prestate.

14. La contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, è versata dall'azienda all'Istituto previdenziale per il periodo di erogazione degli assegni straordinari di cui al precedente punto 8.

## **6. Accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni di cui al precedente punto 5, è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dall'accordo nazionale del 23 maggio 2016 e s.m.i. e dalla legge relative ai processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. Le domande di accesso alle prestazioni ordinarie di cui al punto 5, punto 1, n. I, lett. a) sono presentate con le modalità procedurali di cui all'art. 30, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015 ovvero non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività, eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Le domande di accesso alle prestazioni integrative e straordinarie ed alle



prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. I, lett. b) sono presentate nei termini ordinatori e con le procedure previsti dalle apposite delibere emanate dal Comitato amministratore.

3. L'esame delle richieste viene svolto secondo le seguenti priorità:

- domande che riguardano le prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. I, lett. a) e b);
- domande relative alle prestazioni integrative di cui al punto 5, punto I, n. II, lett. a) con priorità per le richieste supportate da accordo sindacale intervenuto nell'ambito delle procedure negoziali di cui all'accordo nazionale 28 / 11 / 2015, all. 5, comma 4;
- domande relative alle prestazioni straordinarie di cui al punto 5, punto I, n. II, lett. b).

Ferma restando tale classificazione, l'esame delle richieste sarà svolto secondo l'ordine cronologico di presentazione delle relative domande.

4. L'importo massimo erogabile dal Fondo per le prestazioni di cui al punto 5 punto I, n. I, lett. a) e n. II, lett. a) non può superare di 4 volte l'importo del contributo ordinario annuo dovuto dall'azienda nell'anno precedente, al netto del costo delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo nello stesso periodo, calcolato retrocedendo di 3 mesi il mese di presentazione della domanda.

Ai fini del calcolo previsto nel periodo precedente il costo delle prestazioni si ottiene deducendo dall'onere complessivo i contributi addizionali e quelli integrativi.

5. Sono fatti salvi i limiti di spesa secondo quanto disposto dall'art. 35 del D.lgs. n. 148/2015, in riferimento all'equilibrio finanziario dei fondi.

### **7. Finanziamento**

1. Per le prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. I, lett. a) e b) e della relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente contributi ordinari dello 0,50%, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

2. I contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto di istituzione del Fondo presso l'INPS.

3. Un contributo addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione da parte dei suoi dipendenti delle prestazioni di cui all'articolo 5, punto I, n. I, lett. a).

4. In caso di ricorso alle prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. II, lett. a) di integrazione della NASpl, è dovuto dal datore di lavoro, per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, un contributo integrativo mensile pari al 77% dell'integrazione alla NASpl di cui al punto 5, punto 5.

5. In caso di ricorso alle prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. II, lett. b), è dovuto dal datore di lavoro, per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati in misura corrispondente al 100% del fabbisogno di copertura degli assegni erogabili. L'azienda verserà al Fondo tale importo in rate mensili. Resta fermo il versamento della relativa contribuzione correlata per l'intero periodo dell'erogazione degli assegni straordinari da parte dell'azienda direttamente all'INPS.

6. Il Fondo sarà regolato ed amministrato in modo da mantenere il bilancio in pareggio. Al predetto fine le prestazioni saranno erogate nei limiti delle risorse disponibili e previa costituzione di specifiche riserve finanziarie.

7. Il lavoratore destinatario delle prestazioni di cui al punto 5, punto I, n. II, lettere a) e b), può chiedere la prosecuzione del versamento dei contributi sindacali in favore dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori (Mobilità-Tpl) alla quale aderisce, secondo le modalità di cui alle apposite convenzioni stipulate dalle Organizzazioni sindacali con l'INPS.

### **8. Norme finali**

1. Le Parti si danno atto di aver definito i contenuti dei precedenti punti avendo presente l'allegato bilancio di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con l'ultimo Documento di economia e finanza e relativa nota di aggiornamento.



2. Il presente accordo sarà presentato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai fini del recepimento in decreto.

## **PROCEDURE RELAZIONALI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI**

La presente parte definisce le procedure sindacali da espletare tra le parti in via preliminare alla richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo medesimo

Ai fini del presente accordo, le prestazioni erogabili dal Fondo si definiscono come segue:

- a) assegno ordinario: il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del decreto istitutivo del Fondo;
- b) assegno integrativo: i trattamenti di sostegno al reddito di cui all'articolo 5 comma 1, lett. b) del decreto istitutivo del Fondo;
- c) assegno straordinario, il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 5 comma 1, lett. c) del decreto istitutivo del Fondo;
- d) programmi formativi, gli interventi di cui all'articolo 5 comma 1, lett. d) del decreto istitutivo del Fondo.

L'accesso alle prestazioni ordinarie di cui al precedente comma 2, lett. a), è subordinato alla sussistenza delle causali previste dagli articoli 11 e 21 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 ed è regolato dalle procedure che seguono:

- a) Eventi oggettivamente non evitabili che rendono non differibile la contrazione o la sospensione temporanee delle attività produttive.

L'azienda fornisce tempestivamente alle RSU/RSA e alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Le parti sindacali destinatarie di detta comunicazione possono richiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della medesima, un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

- b) Altre situazioni temporanee di contrazione o sospensione dell'attività produttiva

L'azienda è tenuta ad inviare alle parti sindacali di cui alla precedente lett. a) specifica comunicazione scritta contenente le cause e la durata prevedibile della situazione di temporanea contrazione o sospensione dell'attività produttiva ed il numero dei lavoratori interessati. Entro 5 giorni dalla comunicazione suddetta le parti sindacali destinatarie possono richiedere un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione dell'orario di lavoro. Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'art. 3, lett. e), del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso viene dalle parti stesse integrato. La procedura dell'esame congiunto dovrà esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta.

L'accesso alle prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e c), è preceduto, nel caso in cui sia coinvolto un numero di dipendenti almeno pari a quello previsto dall'articolo 24, comma 1 della L. 23 luglio 1991, n. 223<sup>30</sup>, dall'espletamento delle procedure di seguito indicate:

- a) l'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, fornisce alle RSA/RSU interessate, nonché alle Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, specifica comunicazione preventiva scritta;
- b) la comunicazione dovrà essere contestualmente inviata, anche tramite l'associazione di categoria dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce, al Comitato Amministratore del Fondo, nonché alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Nel caso che il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti provinciali e/o regionali, la comunicazione dovrà essere preceduta da un incontro con le strutture territo-

<sup>30</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

rialmente competenti, regionali o nazionali, delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale confronto dovrà essere instaurato entro i 7 giorni successivi alla richiesta aziendale ed esaurirsi nei successivi 7 giorni;

c) la comunicazione di cui alla precedente lettera a) deve contenere:

- l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi che rendono necessario il programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;
- l'individuazione dei motivi per i quali si ritiene di dovere adottare misure di riqualificazione o mobilità del personale, non altrimenti evitabili;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato;
- Il numero, la collocazione aziendale e i profili/figure professionali del personale normalmente impiegato interessato ai processi di riqualificazione o in esubero;
- i tempi della riorganizzazione aziendale, dei processi di riqualificazione e di attuazione della eventuale riduzione del personale con le conseguenti ricadute occupazionali.

d) nei successivi 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale di cui alla precedente lettera a), le strutture sindacali destinatarie potranno chiedere di essere convocate per l'esame congiunto, che dovrà essere instaurato entro 5 giorni dalla richiesta e dovrà esaurirsi entro i successivi 45 giorni.

Detto esame congiunto è inteso dalle parti come equiparato alla contrattazione aziendale di cui all'articolo 5, lett. B), che in tal senso viene dalle parti stesse integrato.

L'esame congiunto ha la finalità di analizzare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di ricorrere a misure alternative per tutti o per una parte dei lavoratori interessati.

e) al termine della procedura di cui alla precedente lettera d) l'azienda darà comunicazione scritta alla Direzione del Lavoro territorialmente competente sul risultato del confronto e, nel caso non sia stato raggiunto un accordo complessivo, sui motivi dell'esito negativo, chiedendo la prosecuzione della procedura presso detta Direzione;

f) il Direttore dell'Ufficio del Lavoro convoca le parti per un ulteriore esame delle materie oggetto del confronto ed esperisce un tentativo di conciliazione formulando anche eventuali proposte di accordo.

Tale esame dovrà concludersi nei 30 giorni successivi alla data in cui la Direzione del Lavoro territorialmente competente ha ricevuto la comunicazione.

Nei casi in cui il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti regionali, la competenza a promuovere l'accordo è del Ministero del Lavoro, a cui vanno inviate tutte le comunicazioni;

g) Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di cui al presente comma sia inferiore a 10, i termini di cui alle lettere d) ed f) del presente comma sono ridotti alla metà;

h) In tutti i casi in cui la richiesta di prestazioni di cui al precedente comma 2, lettere b) e/o c), non è accompagnata da un accordo sindacale, l'individuazione del personale eccedentario avviene secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che hanno raggiunto i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si darà prevalenza, in via preliminare al criterio della volontarietà e, a pari di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;
- lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione aziendale che, nell'arco di 30 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (vecchiaia o anticipata), raggiungano i requisiti previsti. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero

ro degli esuberi, si darà prevalenza, in via preliminare, al criterio della volontarietà e, a parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

• lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati nella comunicazione Aziendale che vantano minore anzianità di servizio. A parità di anzianità di servizio, si darà prevalenza ai lavoratori con minori carichi di famiglia.

i) Nel caso in cui non venga raggiunto un accordo complessivo in esito all'esame congiunto, l'azienda potrà comunque procedere nei confronti del personale eccedentario, accedendo alle prestazioni del Fondo, fermo restando, in tal caso, il versamento al Fondo medesimo del contributo addizionale di cui all'articolo 7, comma 7, del decreto istitutivo del Fondo.

5. Per l'erogazione di prestazioni a carico del Fondo, l'azienda provvede all'inoltro delle relative richieste al Fondo medesimo, secondo le disposizioni in materia previste dal decreto istitutivo del Fondo stesso, in relazione alle loro decorrenze di attivazione.

Dette richieste vanno supportate dall'azienda con l'invio al Fondo della documentazione utile ad attestare lo svolgimento e l'esito della procedura sindacale prevista dal precedente comma 4.

6. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni straordinarie di cui al precedente comma 2, lettera c), può essere attivata esclusivamente a seguito dell'accertamento da parte dell'azienda della posizione contributiva individuale del lavoratore interessato, rilevabile dalla certificazione (cosiddetto "estratto conto contributivo") rilasciata dalla gestione previdenziale di iscrizione e prodotta dal lavoratore medesimo.

Tale certificazione deve formare parte integrante della documentazione che l'azienda deve inviare al Fondo nella richiesta di erogazione di dette prestazioni.

7. L'erogazione da parte del Fondo delle prestazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 2 comporta il divieto per l'azienda di instaurare nuovi rapporti di lavoro, di qualsiasi tipologia, nel medesimo profilo professionale e nelle stesse mansioni rivestiti dai lavoratori destinatari, per l'intero periodo di erogazione di dette prestazioni.

8. Qualora eventuali disposizioni normative intervengano sulle procedure ex legge 223/1991, le parti si incontreranno entro 3 mesi al fine di procedere agli eventuali adeguamenti della presente disciplina.

9. Poiché il ricorso alle procedure di cui al presente accordo e/o l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà rappresentano lo strumento ordinario per far fronte ai processi di riorganizzazione aziendale, le parti si danno atto che l'applicazione di eventuali accordi o prassi di secondo livello in atto in materia di esuberi o prepensionamenti ha carattere residuale e comunque alternativa.

## **TITOLO VIII – DISPOSIZIONI INTEGRATIVE**

### **Art. 73 – Normative per gli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità**

(All A,A.N. 27.11.00; art. 18 A.N. 28.11.15)

#### ***1 - Campo di applicazione***

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità inquadrato ai sensi della "Nuova classificazione del personale addetto ai servizi di trasporto pubblico e della mobilità". Allo stesso trovano applicazione le norme di cui al c.c.n.l. 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e/o integrazioni relative agli istituti e/o materie non espressamente regolati dalle seguenti disposizioni.

#### ***2 - Assunzione***

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11-11-1983, n. 638;
- l) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

### **3 - Periodo di prova**

Il periodo di prova è regolamentato dall'art. 2096 c.c..

### **4 - Orario di lavoro**

Al personale addetto ai servizi ausiliari per la mobilità trovano applicazione le norme in materia di orario di lavoro di cui alla legge 15 marzo 1923, n. 692 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

La durata media dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali sulla base di un periodo di 17 settimane, con un orario settimanale massimo di 44 ore.

### **5 - Assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo punto 14.

### **6 - Aspettativa non retribuita**

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dal punto 7 del presente articolo.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

### **7 - Malattia**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia ovvero della continuazione della stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, o dal protrarsi di

quest'ultima, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal successivo punto 14.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto a successivo punto 13, ultimo comma.

Ai sensi del punto 5 della legge 20-5-1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Periodo di comperto**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto al successivo punto 13, ultimo comma.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### **Trattamento economico di malattia**

Durante il periodo di malattia di cui al presente articolo, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29-2-1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

## **8 - Infortunio**

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto nel termine previsto dal precedente punto 7, al paragrafo "Periodo di comportamento".

Superato il termine di conservazione del posto come sopra indicato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, quest'ultimo rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30-6-1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5 al 20;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

## **9 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio**

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dai precedenti punti. 7 e 8, potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore, in caso di malattia, a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso di infortunio, l'aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, sarà prolungata per tutto il periodo dell'infortunio; il periodo utile ai soli fini dell'anzianità di servizio è limitato a 120 giorni.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180 giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con

la corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

## **10 - Maternità**

### **Astensione dal lavoro**

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente di cui al D.lgs. n.626 del 1994, a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria pre-parto portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. In tal caso, i restanti quattro mesi di godimento della astensione in questione si concentrano nel periodo successivo l'evento considerato.

Il diritto alla astensione obbligatoria è riconosciuto, previa presentazione di apposita certificazione, anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art.13 della legge n.53 del 2000, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La lavoratrice (ovvero il lavoratore relativamente al periodo di astensione obbligatoria post-partum di cui sopra) ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata (ovvero il lavoratore nei termini di cui sopra) nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25-11-1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ed i periodi di astensione facoltativa indennizzata, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa riconosciuto ad entrambi i genitori, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della legge n.53 del 2000 (pari a 6 mesi continuativi o frazionati, con elevazione complessivamente non superiore a 10 mesi, da godere nei primi 8 anni del bambino), è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice, ovvero il lavoratore nei casi consentiti, ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23-12-1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29-2-1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29-2-1980, n. 33.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice, ovvero il lavoratore, ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, salvo i casi previsti dall'art.3, comma 4, della legge n.53 del 2000.



Nei confronti delle lavoratrici/ori assunte/i a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29-2-1980, n. 33.

Le disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi od affidatari, ai sensi dell'art.3, comma 5, della legge n.53 del 2000.

### ***Permessi per assistenza al bambino***

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri ovvero eccezionalmente ai padri lavoratori (art.13, comma 1, legge n.53 del 2000), durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle ex art.10, comma 1, legge n.1204 del 1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9-12-1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 26-4-1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ovvero il lavoratore ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni ovvero di età compresa tra i tre e gli otto anni. In quest'ultimo caso, è previsto il limite pari a 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

I periodi di assenza di cui sopra non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

### ***Normativa***

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15 giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15-10-1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice/ore ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Le dimissioni dovranno essere convalidate dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Ai sensi della Legge 31-3-1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione.



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

### **11 - Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione, per tutto il periodo della sospensione, salvo nei casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

### **12 - Obblighi del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo nazionale e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

### **13 - Preavviso**

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 45 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 30 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 90 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 45 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- per i lavoratori appartenenti alle aree professionali 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>: 120 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 3<sup>a</sup>: 75 giorni di calendario

- per i lavoratori appartenenti all'area professionale 4<sup>a</sup>: 60 giorni di calendario.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

#### ***14 - Provvedimenti disciplinari***

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

#### ***Codice disciplinare***

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente allegato A), nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20-5-1970, n. 300.

### ***Normativa provvedimenti disciplinari***

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

### ***15 - Cessione o trasformazione di azienda***

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

### ***16 - Norma finale***

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolato si fa rinvio alle norme di diritto comune in materia di rapporto di lavoro.

## **Art. 74 – Disposizioni integrative per le Azienda ANAV**

(artt. 60, 62, 66, 67, 69, 70 CCNL 23.7.76; art. 18 A.N. 28.II.15)

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale per il quale non trovano applicazione le disposizioni di cui al R.D. n. 148/1931<sup>31</sup>.

Trovano applicazione inoltre le norme di cui al presente CCNL relative agli istituti e/o materie non espressamente regolate dalle seguenti disposizioni.

### ***Periodo di prova***

Il periodo di prova è regolamentato dall'art. 2096 c.c..

### ***Mutamento mansioni***

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni appartenenti a figura professionale diversa da quella attribuita, purché queste non comportino peggioramenti del trattamento economico, né mutamenti alla posizione del lavoratore e in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.

Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta, la differenza tra la retribuzione normale della propria qualifica e quella normale relativa alle nuove mansioni.

Il lavoratore che avrà svolto per 2 mesi consecutivi (o 4 mesi anche a periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

In caso di inabilità dovuta a causa di servizio l'azienda - esclusa l'ipotesi di lavoratori aventi diritto a pensioni di invalidità permanente - sempre che ne abbia la possibilità, cercherà di utilizzare il personale in mansioni inferiori, a condizione che il lavoratore possa svolgere, nelle nuove mansioni, la normale attività.

In tal caso verrà corrisposto il trattamento economico della categoria di nuova assegnazione.

Permessi e assenze

Il lavoratore non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari di cui al successivo punto (Disposizioni disciplinari) del presente articolo.

<sup>31</sup> Disposizione contenuta nel presente Volume

Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante, salvo i casi di forza maggiore, deve segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla direzione dell'azienda permessi straordinari con o senza retribuzione.

Malattia e infortunio

Con riferimento all'articolo 4 dell'Addendum all'Accordo nazionale 15 novembre 2005, relativo ai lavoratori non soggetti al R.D. n. 148/31, le parti, ribadendo l'impegno a realizzare la completa perequazione al trattamento previsto per i lavoratori soggetti al medesimo Regio decreto nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, confermano che, in via transitoria e fino a diversa disposizione delle Parti, continua a trovare applicazione la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 65 del CCNL 23 luglio 1976<sup>32</sup>.

Disposizioni disciplinari

Per l'infrazione alla disciplina e per gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori, saranno adottati, secondo la gravità della mancanza, i seguenti provvedimenti:

rimprovero verbale;

rimprovero scritto;

multa;

sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;

licenziamento.

Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.

La multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:

- a) già richiamato, non osservi l'orario di lavoro;
- b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
- c) arrechi, per disattenzione, dei danni al materiale;
- d) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
- e) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro o le malattie;
- f) in genere, trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni sarà devoluto all'INPS salvo che esistano istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

È punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione, fino ad un massimo di 4 giorni, il lavoratore che:

- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo di lavoro;
- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;
- d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;
- e) sia trovato addormentato sul lavoro;
- f) pronunci apprezzamenti offensivi o scherzevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;
- g) ecceda nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;

<sup>32</sup> Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini: 1) 6 mesi fino a 3 anni di anzianità; 2) 9 mesi oltre i 3 anni e fino a 6 anni; 3) 12 mesi per un'anzianità di servizio oltre i 6 anni, di cui fino a 10 mesi saranno utili ai fini dell'indennità di anzianità.

- h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;
  - i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.
- Sono passivi di licenziamento senza preavviso i lavoratori colpevoli di:
- a) minacce o ingiurie gravi verso i superiori o altre mancanze congeneri;
  - b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;
  - c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;
  - d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o gravi danni alle persone o alle cose;
  - e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra entro due anni nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;
  - f) ubriachezza in servizio;
  - g) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;
  - h) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;
  - i) omissione di immediato rapporto alla direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea e dei quali sia venuto a conoscenza;
  - j) mancanza in genere di gravità consimili.

#### Responsabilità dell'autista

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare a mezzo di apposito modulo o registro aziendale tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

#### Conservazione del materiale e delle merci

Al personale viaggiante nell'ambito del normale orario di lavoro è affidata la piccola manutenzione e la pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento. Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale è limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto all'art. 28 (Orario di lavoro) del presente CCNL.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile. Il lavoratore risponde dei danni a lui imputabili; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

#### Conservazione del posto

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'incarico.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio e l'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

#### Preavviso

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno. Per il personale impiegatizio rimane in atto nella misura di:

- a) fino a 5 anni di anzianità: area professionale 1<sup>a</sup>, 2 mesi; area professionale 2<sup>a</sup>, 1 mese e mezzo;

aree professionali 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 1 mese;

b) oltre i 5 e fino ai 10 anni di anzianità: area professionale 1<sup>a</sup>, 3 mesi; area professionale 2<sup>a</sup>, 2 mesi; aree professionali 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 1 mese e mezzo;

c) oltre 10 anni di anzianità: area professionale 1<sup>a</sup>, 4 mesi; area professionale 2<sup>a</sup>, 2 mesi e mezzo; aree professionali 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 2 mesi;

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

I termini di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. È in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto a trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

### **Art. 75 – Normative per gli addetti degli impianti di trasporto a fune** (CCNL 12.05.16)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che è stato esaminato e discusso in numerosi incontri da Novembre 2015 al 13 Aprile 2016 e sottoscritto, in Milano, in tale ultima data.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è sottoscritto

tra

ANEF - Associazione Nazionale Esercenti Funiviarî- nelle persone di (...)

FILT-CGIL, nelle persone di (...)

FIT-CISL, nelle persone (...)

UILTRASPORTI, nelle persone di (...)

SAVT, nelle persone di (...)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e i relativi allegati, che ne formano parte integrante, sarà stampato e reso disponibile, ad ogni dipendente delle società associate, a cura di ANEF.

#### **PREMESSA**

1. Nel complesso processo evolutivo che attraversa il mondo del trasporto in tutti i suoi aspetti istituzionali, organizzativi, tecnologici e gestionali e ne coinvolge i vari settori e il relativo business core, dal servizio pubblico per la mobilità universale al trasferimento delle merci ai servizi turistici e di noleggio, il trasporto a fune operante in montagna per la mobilità turistico-sportiva si pone con una propria identità non marginale declinata al turismo e orientata a una clientela dedicata, rientrando in un vero e proprio "sistema montagna" con tutta una serie di attività collegate e complementari tra loro, soggette a trasformazioni rapide e profonde che coinvolgono anche i lavoratori.

2. Il processo tecnologico consente, e nel contempo obbliga, le imprese ad aggiornare ed ammodernare le strutture produttive e gli impianti, non solo di trasporto, ai fini di una maggiore sicurezza ed efficacia del servizio offerto.

La vasta opera di cambiamento offre a tutti i soggetti interessati (imprese, lavoratori e sindacato) l'opportunità di rilanciare ruoli e funzioni propri, anche attraverso la valorizzazione della componente lavoro, tra cui assume specifica valenza la formazione. Ciò al fine di raggiungere livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di mantenere la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali per tutti i lavoratori interessati.

3. Il rinnovo del CCNL degli addetti agli impianti di trasporto a fune costituisce pertanto l'occasione per determinare la capacità dei soggetti coinvolti, ferme restando le distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, a qualificare le scelte produttive, finanziarie e operative per l'efficienza dei servizi offerti, il superamento della segmentazione organizzativa, una maggiore professionalizzazione del lavoro, il miglioramento dei parametri aziendali di produttività in modo da liberare risorse per gli investimenti e l'innovazione – veri interventi per la stabile occupazione di settore.

4. Con riferimento alla Parte Prima – “Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali”, con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, all'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil).

5. Le parti sono reciprocamente impegnate a valutare la definizione successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale predetto alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL.

6. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nel settore del trasporto a fune percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge nel settore, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia.

### **I – Campo di applicazione del contratto**

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati a trasporto pubblico di persone ed altre attività agli stessi direttamente connesse ed il relativo personale dipendente.

2. Il contratto stesso non riguarda i lavoratori addetti a funivie portuali e funicolari terrestri od aeree, assimilate per atto di concessione alle ferrovie, cui si riferisce la legge 12 luglio 1988 n. 270.

3. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dall'associazione imprenditoriale ANEF e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e SAVT costituisce un complesso unitario e inscindibile e realizza, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma del presente articolo. La sua applicazione è condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

4. Il trattamento economico e normativo derivante dal presente contratto sostituisce ed assorbe fino a concorrenza quelli precedentemente in vigore, per i singoli istituti in esso espressamente trattati.

5. Per quanto non diversamente previsto nelle singole disposizioni, sono fatte salve le condizioni

di miglior favore eventualmente in essere a livello aziendale rispetto ai trattamenti economici e normativi del presente contratto.

## **2 – Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali**

### **2.1 – Relazioni industriali**

1. I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali.
2. Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali vigenti.
3. Il sistema di relazioni sindacali recepisce ed attua quanto previsto dal DLgs 6 febbraio 2007 n. 25.
4. Esso è rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore ed è finalizzato a favorire le trasformazioni del settore stesso attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato e l'aumento della professionalità e delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
5. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.
6. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
7. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

#### **A) Livello Nazionale**

1. Di norma entro l'ultimo trimestre dell'anno ANEF, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porterà a conoscenza delle OOSS stipulanti il presente contratto, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:
  - a. i programmi inerenti le prospettive del settore;
  - b. le previsioni degli investimenti complessivi;
  - c. i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali nonché i programmi di innovazione previsti;
  - d. l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore;
  - e. i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e in relazione alle specificità di genere, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

#### **B) Informazioni a livello territoriale**

1. Annualmente, a livello regionale e/o provinciale, su richiesta di una delle parti interessate, saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:
  - a. concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'ONIF;
  - b. assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché,



in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle eventuali indicazioni dell'ONIF.

### **C ) Informazione a Livello Aziendale**

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al DLgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono

l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza delle RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle ORGANIZZAZIONI SINDACALI stipulanti il presente CCNL.

2. Costituiscono oggetto di informazione:

a. l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;

b. il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;

c. l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure di contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;

d. la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 in tema di pari opportunità occupazionali;

e. l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nonché quanto previsto dal DLgs 9 aprile 2008 n. 81 e smi;

f. la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;

g. l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;

h. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.

#### **2.2 – Osservatorio nazionale (ONIF)**

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'ONIF al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.

2. All'Onif vengono affidate le competenze di seguito elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.

3. In questo quadro l'ONIF costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese funiviarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.

4. L'ONIF, composto da 8 membri, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI e SAVT, elegge domiciliazione presso la sede dell'ANEF. Le riunioni sono peraltro possibili

– con l'accordo delle parti – anche in altra sede o in teleconferenza.

5. La composizione dell'ONIF può essere estesa – laddove la materia sia di esplicito loro interesse – anche alle organizzazioni sindacali territoriali rappresentanti le minoranze linguistiche del territorio stesso, e cioè l'ASGB "Sindacato autonomo sudtirolese". In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.

6. L'ONIF formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza qualificata del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali. Agli effetti del suo funzionamento l'ONIF, nella prima riunione

da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente ccnl, aggiornerà, se necessario, l'esistente regolamento.

7. L'ONIF promuoverà – nell'esercizio delle sue funzioni ed in adempimento e nei limiti del suo mandato - almeno una concreta iniziativa all'anno.

8. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'ONIF, segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire di 12 ore di permesso retribuito ogni trimestre per quanto attiene l'ONIF per partecipare alle riunioni dell'organismo.

9. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.

10. Le riunioni dell'ONIF dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

### **Compiti**

a) L'ONIF attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo del settore e, in particolare: effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore; elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;

- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;

- valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore funiviario nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema dell'economia montana.

b) L'ONIF inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di studi sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e le previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni allo scopo, tra l'altro, di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

a) In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali e gli operatori, anche turistici, la cui attività e sviluppo siano collegati alla presenza nel territorio delle strutture funiviarie.

b) L'ONIF potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori, organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi nelle materie di cui al presente articolo.

c) Le parti, riconoscute le particolarità del settore del trasporto a fune, soggetto a forti variazioni della domanda, determinata anche da periodi di stagionalità che assumono spesso carattere di imprevedibilità, quindi difficilmente programmabili attraverso gli ordinari strumenti contrattuali, prevedono che l'Ente di cui al presente articolo definisca le ulteriori esigenze e mansioni per le quali sarà possibile ricorrere a forme contrattuali differenti rispetto a quelle previste nel presente contratto.

## **Formazione**

a) In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza internazionale e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.

L'ONIF promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti. ; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;

b) La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità;

- rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;

- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro,

- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali;

c) Come ulteriore obiettivo connesso alla formazione l'ONIF si propone in attività di consulenza per la gestione e rilascio - a cura delle regioni e province autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e relative certificazioni - del Libretto Formativo del cittadino: strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite.

d) Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato ad evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto nonché a facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

## **Sicurezza sul lavoro**

a. L'ONIF monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con DLGS 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.

b. L'ONIF promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.

C. L'ONIF raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU

sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, il lavoro in quota, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.

d. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'ONIF può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

e. Conciliazione

- Verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati.

- Conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

2.3 – Assetti contrattuali

1. Le Parti stipulanti, con riferimento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, individuano due livelli di contrattazione:

A. contratto collettivo nazionale di lavoro;

B. secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art 39 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale articolo indicate.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale e definisce tutti gli elementi del rapporto di lavoro tanto per la parte economica che normativa.

2. Definisce altresì il trattamento retributivo con funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.

3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

4. Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro:

1. la disdetta e le proposte per il rinnovo del contratto saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della relativa scadenza;

2. la parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro;

3. durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette rispetto alla vertenza contrattuale;

4. in caso di mancato rispetto della tregua sopra definita, si può esercitare il diritto alla revoca o la sospensione dell'azione messa in atto. Qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL slitterà di un mese.

**B) Contrattazione di Secondo Livello**

1. La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

2. Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.

3. Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

4. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente CCNL e deve riguardare istituti che non siano già stati negoziati in sede di contrattazione nazionale o confederale secondo il principio del "ne bis in idem", coerentemente con quanto espressamente previsto nell'art. 39.

5. Gli accordi di secondo livello hanno durata massimo triennale e sono rinnovabili nel rispetto

del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale;

6. Le aziende e le RSA/RSU possono essere assistite e rappresentate rispettivamente dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL.

7. Le proposte di rinnovo degli accordi di secondo livello, dovranno essere sottoscritte dai soggetti sindacali titolari della relativa contrattazione aziendale e presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

### **3 – Assunzioni**

1. L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- a. la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b. la sede in cui presterà la sua opera;
- c. il livello d'inquadramento e la retribuzione;
- d. la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e. la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
- f. i dati di iscrizione nel libro unico del lavoro o in altro sistema idoneo di registrazione;
- g. il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;
- h. tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali.

2. Prima dell'assunzione, e successivamente, il lavoratore è tenuto a sottoporsi a visita medica di controllo per gli accertamenti della sua idoneità alle mansioni che è chiamato a svolgere, secondo le norme di legge in vigore.

3. All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve presentare all'Azienda i seguenti documenti:

- a. la carta di identità o un documento equipollente;
- b. il certificato penale non anteriore a tre mesi;
- c. il codice fiscale;
- d. il certificato di residenza;
- e. la scheda professionale o altro analogo documento rappresentativo dei propri dati professionali;
- f. lo stato di famiglia e/o la diversa documentazione richiesta per provare il suo eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;
- g. nonché gli altri documenti di cui la legge o le competenti autorità richiedano il possesso o l'esibizione.

4. L'Azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Analoga ricevuta deve rilasciare il lavoratore quando, cessato il rapporto di lavoro, gli vengono restituiti i medesimi documenti.

5. Il lavoratore è obbligato a tenere informata l'Azienda di ogni eventuale variazione del domicilio ovvero, se diversa, della località presso cui possono essere indirizzate e ricevute le comunicazioni aziendali.

6. Le parti concordano affinché per i lavoratori interessati da una cessione di contratto, ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del Codice Civile, il passaggio del lavoratore da una azienda ad un'altra avvenga con il mantenimento delle tutele normative e legali spettanti al lavoratore al momento della prima assunzione precedente alla cessione di contratto.

Tale mantenimento della normativa è prevista in una apposita clausola confermativa apposta nella lettera di cessione.

### **4 – Inquadramento**

1. In un quadro di norme e di regole all'interno delle quali sia possibile la coniugazione tra classificazione e professionalità e il suo intreccio con i modelli organizzativi delle imprese, si conviene

che i lavoratori siano inquadrati in una classificazione unica su 8 categorie professionali e altrettanti livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali retribuzioni minime base mensili secondo la tabella di cui all'allegato 2 bis al presente contratto.

2. L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

3. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo in relazione alla specificità organizzativa delle singole Aziende.

#### ***I° livello super:***

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del I livello nonché una specifica rilevante esperienza e capacità professionale, siano formalmente preposti ai vari rami e servizi aziendali con poteri di coordinamento, con facoltà di decisione in autonomia, con discrezionalità d'iniziativa in relazione alle direttive generali per lo sviluppo e la realizzazione degli obiettivi aziendali.

#### ***I° livello:***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi. È inquadrato in questo livello il capo dell'intero impianto complesso (comprensivo cioè di almeno una funivia bifune o di una monofune ad agganciamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite.

#### ***II° livello:***

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un impianto non complesso (anche se costituito da più funivie monofuni) conseguibili con apposito tirocinio e che presuppongono il relativo attestato tecnico-professionale e la conoscenza della tecnologia dell'impianto stesso.

Sono inquadrati in questo livello il capo servizio di un impianto bifune o di uno o più impianti monofune, il capo esercizio di più di 4 sciovie, il responsabile delle operazioni complesse di innevamento programmato delle piste.

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che con specifica collaborazione svolgono mansioni di concetto che richiedono particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite (ad esempio il capo ufficio amministrativo, il coordinatore tecnico-sportivo).

Sono parimenti inquadrati in questo livello gli operai che, svolgendo prevalentemente mansioni tipiche del III livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del I livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

#### ***III° livello:***

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze con effettiva specializzazione e corrispondente attestato tecnico-profes-

sionale, relative alla sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di funivia bifune o di funivia monofune ad agganciamento automatico, ovvero operai specializzati che svolgono attività richiedenti specifica preparazione professionale e che abbiano conseguito diploma di qualifica di istituti professionali o acquisito particolare competenza tecnica attraverso prolungato tirocinio. Vi rientrano inoltre gli impiegati che, con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa e/o tecnica di concetto caratterizzata da adeguata autonomia operativa e che richiede un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Sono inquadrati nel III livello il capo esercizio di sole sciovie (con un massimo di 4), i macchinisti di funivia bifune, quelli di funivia monofune ad agganciamento automatico, meccanici ed elettricisti specializzati, contabili, ecc.

#### **IV° livello:**

Appartengono a questo livello gli operai per i quali è richiesta specifica conoscenza e corrispondente attestato tecnico-professionale nella sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di seggiovia ovvero operai qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio.

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività di coordinamento e controllo amministrativo, anche con l'effettuazione di attività esecutive di rilievo (cassiere responsabile dell'intero processo di vendita dei documenti di viaggio o di più casse).

Sono inquadrati nel IV livello il segretario, meccanici ed elettricisti qualificati, macchinisti di seggiovia, preparatori di piste con qualsiasi mezzo meccanico (battipista), l'addetto alla gestione di operazioni di innevamento programmato, anche mediante attività di coordinamento e controllo.

#### **V° livello:**

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto bifune (conduttore di cabina) nonché operai per i quali è richiesta una reale competenza e relativo attestato nella conduzione e manutenzione degli impianti di sciovia e simili (macchinisti addetti a impianti di sciovia, agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica d'ufficio (addetto all'utilizzo di apparecchiature informatiche, addetto a compiti vari d'ufficio, cassieri addetti all'emissione di titoli di viaggio e attività connesse).

Sono inquadrati nel V livello i lavoratori che svolgono attività di soccorso con attestato specifico di idoneità per tale attività (addetto specializzato ai servizi di soccorso).

#### **VI° livello:**

Appartengono a questo livello i lavoratori che siano in possesso della relativa abilitazione, se prescritta, e che svolgono mansioni per le quali è richiesta la conoscenza di semplici cognizioni professionali (bigliettai, agenti abilitati di pedana e/o di impianto per sciovie, seggiovie, funivie, addetti al servizio di soccorso, ecc.).

#### **VII° livello:**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali non sono richieste conoscenze e pratica particolari (guardapiste, posteggiatore, spalatore neve, addetto a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza).

4. In considerazione delle particolari caratteristiche degli impianti e delle attività connesse, anche in relazione all'andamento stagionale, il lavoratore si presterà a svolgere anche lavori diversi dal livello assegnatogli. Durante tale periodo non si darà luogo ad alcuna diminuzione retributiva. Nel caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. Sono comunque fatte salve le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300.



### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno atto che esigenze oggettive connesse all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e a conseguenti modifiche organizzative e produttive potranno indurre ad aggiornamenti delle declaratorie e dei profili professionali, previa intese tra le parti stesse nell'ambito degli accordi di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

### **5 - Disciplina dei quadri**

1. Sono definiti "quadri", ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli di livello I super e I, che svolgono – con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale – funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

2. Ai sensi dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa non grave nello svolgimento delle proprie mansioni nonché a riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

3. A decorrere dalla data di riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 118,79 mensili, senza assorbimento dell'eventuale superminimo individuale e senza pregiudizio delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui all'art. 39.

4. Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati.

5. Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

### **6 - Periodo di prova**

1. Il dipendente di nuova assunzione, con contratto sia a termine che a tempo indeterminato, può essere assoggettato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2096 cod. civ., ad un periodo di prova la cui durata massima fissata come segue:

- a. 90 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello super;
- b. 60 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello;
- c. 45 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del II livello;
- d. 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del III livello;
- e. 15 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del IV, V, VI e VII livello.

2. Proroghe del periodo di prova, fino ad un massimo di 6 mesi, possono essere concesse, a richiesta del lavoratore interessato, ove il medesimo debba conseguire titoli professionali o abilitazioni o attestati richiesti per l'esercizio.

### **7 - Mercato del lavoro**

1. In conformità con le possibilità previste dalla legge sul mercato del lavoro le aziende potranno ricorrere, ove ne ravvisino la necessità, all'utilizzo delle varie opportunità in materia di flessibilità del lavoro, previo confronto con le strutture territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

### **8 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato**

1. Le assunzioni a termine sono effettuate ai sensi dell'avviso comune 28 marzo 2014 e del Dlgs 81 del 2015 e successive modifiche ed integrazioni.



2. L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.
3. Ai rapporti a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti, nonché quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.
4. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato verrà corrisposto alla scadenza del contratto, il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi con i criteri di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297 e delle norme del presente contratto collettivo di lavoro.
5. 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, fatto comunque salvo il disposto dell'art. 6 (periodo di prova) qualora venga assunto per svolgere mansioni diverse da quelle esplicate precedentemente. Tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.
6. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.
7. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del d.lgs. n. 81 del 2015 il diritto di precedenza di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo contrattuale, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi (comma 5) e tre mesi (comma 6) dalla data di cessazione del rapporto e lo stesso si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
8. Qualora il lavoratore assunto a tempo determinato venga riassunto nella stessa azienda con contratto a termine e con le stesse mansioni esplicate durante precedente rapporto, lo stesso è esonerato dal prestare il periodo di prova, purché la riassunzione avvenga entro due anni dalla risoluzione del primo rapporto.
9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.

## **9 - Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato**

1. L'assunzione può essere effettuata con contratto di somministrazione a tempo determinato nelle circostanze e con le modalità fissate dal DLgs 81 del 2015 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Ai rapporti di somministrazione di lavoro a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti e quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del rapporto stesso. Il contratto di somministrazione è comunque vietato per sostituire lavoratori in sciopero e nelle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del DLgs. 9 aprile 2008 n. 81 e smi.
3. In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato richiede la forma scritta ed è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda utilizzatrice.
4. La percentuale massima di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'azienda utilizzatrice, con arrotondamento delle eventuali frazioni all'unità superiore. In ogni caso è consentito stipulare fino a 4 contratti di somministrazione a tempo determinato, comunque entro il limite dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda stessa.
5. Esigenze aziendali oggettive che comportino fabbisogni superiori a quelli previsti dal comma

precedente dovranno essere concordate con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali medesime.

6. Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

7. L'azienda, a fronte della necessità di utilizzare personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, procederà all'inserimento dei lavoratori, previo esame congiunto con la RSU o, se non costituita, con le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime, per il tramite dell'associazione cui aderisce o conferisce mandato, relativamente a: numero dei contratti, cause, prestazioni interessate e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

## **10 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di assicurare flessibilità in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati. Può essere stipulato sia a termine sia a tempo indeterminato.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dal D.lgs. n.81 del 2015 e successive modifiche ed integrazioni nonché dalle seguenti disposizioni:

a) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione aziendale stabilita per il tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;

b) il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alla RSU o, se non costituita, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali medesime. Nella lettera-contratto di lavoro dovrà essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile, annuale);

d) la prestazione di lavoro a tempo parziale orizzontale è effettuata di norma in modo continuativo, fatta salva la possibilità di concordare con il lavoratore interessato modalità di svolgimento non continuativo;

e) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in cui la riduzione è prevista in relazione all'orario giornaliero di lavoro, ovvero di lavoro a tempo parziale verticale o misto, ogni volta che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario settimanale, è consentito il ricorso al lavoro supplementare – sulla base del consenso del lavoratore e della sussistenza di una delle causali di cui alla successiva lettera e) – nella misura massima fino alla concorrenza dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con la maggiorazione del 20% fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; il lavoro supplementare prestato oltre tale limite e fino alla misura massima di cui al periodo precedente è retribuito con la maggiorazione del 25%. Il rifiuto del lavoratore ad effettuare il lavoro supplementare non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare;

e) lo svolgimento del lavoro supplementare può essere richiesto, fermo restando il consenso del lavoratore interessato, per:

impreviste esigenze del servizio sia organizzative che tecnico-operative,

prevedibile intensificazione dell'attività lavorativa per determinati periodi di tempo,

esecuzione di particolari incarichi predefiniti e temporanei,

esigenze connesse all'attività di formazione;

f) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno,

ovvero a tempo parziale misto è consentito lo svolgimento di prestazioni straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale vigente;

g) l'adozione di clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, in ordine alla modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa o della sua durata avverrà, con il consenso del lavoratore e nelle circostanze di cui al punto e), previa informazione alla RSU o, se non costituita, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali medesime sui contenuti delle predette clausole. La loro adozione comporta in ogni caso un preavviso di due giorni lavorativi a favore del lavoratore interessato. Il lavoratore può recedere per giustificati motivi oggettivi dalle clausole elastiche non prima che siano trascorsi 3 mesi dall'effettiva attivazione delle stesse con preavviso scritto di almeno 15 giorni;

h) nell'accoglimento delle domande di trasformazione da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale l'azienda adotterà i seguenti criteri di priorità:

i lavoratori di cui all'articolo 8 commi 3, 4, 5, del Dlgs n.81 del 2015;

nuclei familiari composti da un solo genitore;

numero dei figli ed età degli stessi;

data di presentazione della domanda;

h bis) In caso di richiesta di trasformazione temporanea da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale da parte di lavoratori/lavoratrici che hanno necessità di assistere uno o più figli minori fino ai 3 anni di età, l'azienda accoglie la domanda se compatibile con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, tenendosi anche conto della collocazione stagionale;

i) le domande di trasformazione del lavoro a tempo parziale in lavoro a tempo pieno saranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, adottando all'occorrenza gli stessi criteri di priorità di cui al punto h).

l) la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire altresì nel caso previsto dall'art. 41 ter comma 4.

## **11 - Apprendistato professionalizzante**

1. L'apprendistato professionalizzante di all'articolo 44 del D.lgs. n. 81 del 2015 e ss.mm.ii. viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

2. In attuazione delle predette richiamate disposizioni il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003, conseguita ex DLgs 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

4. L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 6 del presente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello da acquisirsi.

5. Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod civ, di 15 giorni.

6. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli I° super, I°, II°, III°, IV°, V° e VI°.

8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi risulta determinata secondo la tabella sottostante:

<b>Livelli</b>	<b>Durata Complessiva mesi</b>	<b>I° Periodo mesi</b>	<b>II° Periodo mesi</b>	<b>III° Periodo mesi</b>
I° Super	36	12	12	12
I°	36	12	12	12
II°	36	12	12	12
III°	36	12	12	12
IV°	36	10	16	10
V°	36	6	12	18
VI°	36	6	12	18

9. Il trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante è così determinato:  
nel primo periodo: 80% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale;  
nel secondo periodo: 85% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale;  
nel terzo ed ultimo periodo: 95% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale;  
10. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante di cui al comma 8 del presente articolo non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 24 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.

11. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

12. Apprendistato in cicli stagionali:

a. Conformemente a quanto previsto dall'art. 44, comma 5, del D. Lgs n. 81/2015 e ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato di cui alla soprastante tabella, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato.

b. Possono essere assunti con contratto di apprendistato in cicli stagionali i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie delle figure professionali inquadrati nei livelli VI°, V°, IV° e III° dell'inquadramento definito dall'art. 4 del presente contratto.

c. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

d. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

e. Ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al presente articolo, i periodi di servizio svolto in qualità di apprendista stagionale si cumulano in funzione dei mesi di effettiva assunzione, attribuendo convenzionalmente la durata di sei mesi alla prestazione in stagione invernale e di tre mesi a quella in stagione estiva.

f. Nei casi in cui il lavoratore apprendista stagionale effettui la propria prestazione sia nella stagione invernale sia in quella estiva convenzionalmente la prestazione viene calcolata dodici mesi.

g. In caso di assunzione per brevi periodi stagionali, sempre ai fini del computo di cui sopra, si conviene che il periodo di assunzione in stagione, di durata anche inferiore a tre mesi, venga comunque computato con un valore pari a tre mesi.

13. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'an-

zianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità che saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

14. Agli apprendisti verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi, sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.

15. In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile. Sarà inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.

16. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

17. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

18. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla normale retribuzione loro spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

19. Le ferie di cui all'art. 25 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

### **Formazione**

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

b. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, intesa come processo formativo, strutturato, verificabile e certificabile secondo la normativa vigente.

c. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono qui definite a livello nazionale tra le parti, dandosi atto che la durata della formazione professionalizzante debba essere pari a 80 ore annue retribuite

– ovvero di equivalente entità media nel triennio - comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, integrata dall'offerta pubblica, laddove esistente, ai sensi dell'art. 44, comma 3, D .Lgs n.81/2015.

d. La parte di formazione riguardante le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'inizio del rapporto di lavoro.

e. L'attività formativa potrà svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura degli impianti al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria.

f. La formazione formale potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi effettuati in tutto o in parte all'interno dell'azienda ovvero all'esterno della stessa.

g. Con specifico riferimento ai rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo annuo si determina riproponendo il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

h. La capacità formativa interna all'azienda – e cioè il possesso di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor della formazione e locali adatti, eventualmente anche esterni all'azienda, in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali – dovrà essere espressamente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio nazionale previsto dall'art. 2.2 del presente contratto.

i. La formazione formale potrà avvenire con le modalità individuate nel Piano Formativo Individuale, fra cui: alternanza sul lavoro, affiancamento, formazione a distanza, in aula, "on the job", seminari, esercitazioni di gruppo, action learning, visite aziendali.

j. I profili formativi (durata, modalità e articolazione della formazione) sono quelli definiti, per ciascuna figura professionale, secondo lo schema riprodotto nell'allegato 4 al presente contratto.

#### **Tutor aziendale**

a. Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

b. Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'articolo 42, comma 5 let f) d.lgs.n.81/2015, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

c. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:  
possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;  
svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;  
possedere almeno due anni di esperienza lavorativa;  
seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

d. Si precisa che le funzioni di tutor possono essere svolte:  
da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;  
nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 28 febbraio 2000.

e. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

#### **Piano Formativo Individuale**

a. Il PFI (il cui schema è riprodotto nell'allegato 4 al presente contratto unitamente allo schema di attestazione/registrazione dell'attività formativa allegato all'accordo interconfederale 18 aprile 2012 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. b, DL 28 giugno 2013 n. 76) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

b. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

c. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Le parti concordano affinché per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, a seguito di conferma al termine del periodo di apprendistato, questo comporti di considerare il rapporto a tempo indeterminato sorto ab origine e cioè dal momento dell'inizio del periodo di apprendistato stesso, con conseguente applicazione di tutte le conseguenze normative e legali. Tale mantenimento della normativa sarà prevista in una apposita clausola apposta nella lettera confermativa.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

## **12 - Orario di lavoro**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, che possono essere distribuite anche in maniera non uniforme nei singoli giorni destinati al lavoro.

2. Considerato:

a. la peculiarità dello svolgimento del servizio durante i periodi, prevalentemente stagionali, di esercizio in cui si concretizza l'utilizzazione piena degli impianti e le attività complementari di preparazione della neve e delle piste, come evidenziato nell'allegato 6, che forma parte integrante del presente contratto, la particolarità dell'utilizzo della forza lavoro caratterizzata dalla

preponderanza dei dipendenti con contratto di lavoro a termine rispetto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si stabilisce:

l) la durata massima settimanale del lavoro è pari a 54 ore;

Al) la durata media settimanale di lavoro è pari a 48 ore comprensive delle ore di straordinario ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2 e dell'articolo 5, comma 2 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66;

Bl) la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 5, DLgs 8 aprile 2003, n. 66 in riferimento ad un periodo di 12 mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di 8 mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

3. Previo esame congiunto tra l'azienda e la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime, è ammesso il ricorso al lavoro straordinario in eccedenza al limite di cui al secondo comma, punto l), nei casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, nei casi di forza maggiore o in cui la mancata prestazione costituisca un pericolo o un danno alle persone o all'attività produttiva, nei casi di manifestazioni collegate all'attività produttiva, nei casi imprevedibili sia di natura tecnica che ambientale legati al funzionamento degli impianti e delle piste.

4. Le ore eccedenti le 40 settimanali sono considerate straordinarie e vengono retribuite con la maggiorazione della retribuzione ordinaria di cui al successivo art.18, pari al 20%.

5. Esclusivamente ai fini del rispetto della media settimanale di 48 ore, nel periodo di riferimento di cui al punto

Bl) del secondo comma al lavoratore possono essere concessi, ai sensi dell'art. 5, comma 5, DLgs 8 aprile 2003 n. 66, riposi compensativi individuali da raggugliare alle ore di lavoro straordinario prestate oltre la 48a ora settimanale e, in caso di impossibilità di godimento di tali riposi, come ad esempio per anticipata cessazione del rapporto di lavoro, ovvero in presenza di motivi oggettivi connessi alla tipicità dell'organizzazione del lavoro del settore, spetta il pagamento della corrispondente retribuzione oraria maggiorata della misura contrattuale del 20 %.

6. Nel corso della giornata lavorativa al personale deve essere assicurata una pausa di lavoro, non computabile nell'orario, destinata al pasto, di norma di durata pari ad un'ora e da fruirsi, se necessario, a turno nel periodo tra le ore 11.00 e le ore 15.00, tenendo conto delle esigenze del processo lavorativo.

7. Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 8 ore, di permessi individuali retribuiti da raggugliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da godere nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il monte ore individuale, risulta pari a 64 ore.

8. Le ore di cui al comma 7 del presente articolo verranno riconosciute in misura pari al 50% nel primo anno dall'assunzione e le restanti dal secondo anno dall'assunzione.

9. Il monte ore individuale per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 aprile 2016 ed ai lavoratori stagionali che alla medesima data abbiano comunque maturato 240 giornate di dipendenza – nel triennio precedente - presso la medesima azienda, le attuali 80 ore saranno ridotte a 64 ore a partire dal 1° gennaio 2017.

10. Ai lavoratori di cui al precedente comma 9 del presente articolo sarà riconosciuta dal 1 gennaio 2017 un trattamento economico ad personam non assorbibile né rivalutabile, pari ad € 11,50, erogato per tredici mensilità - denominato "Assegno orario"- non utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprendivo tenendo conto di qualsiasi incidenza ivi compreso il TFR.

### **13 - Lavoro notturno**

1. Le imprese che intendano introdurre il lavoro notturno, inteso come tale quello prestato tra le 22 e le 6, effettuano una consultazione preventiva con la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sin-



dacali medesime, per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, come stabilito dal DLgs 8 aprile 2003 n. 66, in ordine alla periodicità e alle modalità di esecuzione del lavoro notturno svolto in maniera continuativa e alle ragioni tecniche e produttive inerenti l'organizzazione del lavoro in azienda.

2. Nessuna procedura deve essere attivata per le imprese che già svolgono la loro attività con prestazioni continuative di lavoro notturno.

3. Ai sensi dell'art. 12, comma 2, DLgs n. 66 le imprese non sono tenute all'informativa annuale periodica ai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

4. Le imprese, a propria cura e spese, procedono alla verifica dello stato di salute dei lavoratori che esplicano il lavoro notturno in maniera continuativa attraverso controlli preventivi e periodici, almeno biennali, per il tramite delle strutture sanitarie pubbliche competenti ovvero del medico competente di cui all'art. 38 e segg. DLgs 30 aprile 2008 n. 81.

5. Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al primo comma, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi nell'anno.

#### **14 - Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo**

1. Il lavoratore ha diritto per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo ad un compenso pari alla quota oraria di retribuzione ordinaria di cui al successivo art. 18, maggiorata delle seguenti percentuali:

a) lavoro straordinario diurno	20%
b) lavoro notturno	25%
c) lavoro nel giorno di riposo compensativo e nelle festività infrasettimanali e nazionali	50%
d) lavoro straordinario notturno	50%
e) lavoro straordinario festivo	50%
f) lavoro straordinario festivo notturno	50%

2. Sono considerate ore di lavoro notturno quelle eseguite tra le 22 e le 6, ore di lavoro festivo quelle svolte nei giorni destinati al riposo settimanale, quando lo stesso non venga spostato a norma dell'articolo seguente, e negli altri giorni indicati dall'art. 25 del presente contratto.

3. I lavoratori non possono esimersi dal fornire le prestazioni predette quando sono richieste, a meno che non abbiano apprezzabili ragioni personali di impedimento.

4. Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti stipulanti si danno atto che eventuali accordi aziendali sulle maggiorazioni di cui all'art. 11 CCNL 22 gennaio 2003 sottoscritti precedentemente alla data dell'11 gennaio 2007 sono mantenuti in essere.

#### **15 - Riposo settimanale**

1. I lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, che può cadere in giorno diverso dalla domenica secondo il turno predisposto.

2. Ricorrendo casi di particolare necessità, il giorno destinato al riposo settimanale può essere spostato dall'azienda di norma nell'ambito dei sei giorni successivi, sentito il lavoratore interessato e con un preavviso di 24 ore.

3. Lo spostamento del riposo cadente in giorno feriale ad un altro giorno feriale o festivo non dà luogo ad alcuna maggiorazione; lo spostamento del riposo cadente in giorno festivo ad un giorno feriale comporta la maggiorazione del 20% sulla retribuzione ordinaria.

4. In ogni caso, nella eventualità dello spostamento del riposo settimanale, lo stesso dovrà essere fruito entro il 14 giorno.



5. Fermo restando l'obbligo della fruizione del riposo settimanale, se per ragioni assolutamente eccezionali se ne rendesse in qualche caso impossibile la concessione, in tutto o in parte, al lavoratore che non ne ha usufruito compete, oltre la ordinaria retribuzione, il pagamento delle ore prestate con la maggiorazione di lavoro festivo.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti stipulanti si danno atto che la disciplina del riposo settimanale come regolata dal presente articolo realizza il disposto dell'art. 9 DLgs 8 aprile 2003 n. 66, con particolare riferimento alla lett. d) del comma 3.

### **16 - Sospensione dell'attività di trasporto**

1. Qualora nel corso di una giornata lavorativa si verifichi una interruzione dell'attività di trasporto per cause di forza maggiore assolutamente indipendenti dalla volontà aziendale (quali ad esempio quelle meteorologiche o di interruzione della fornitura energetica) e non sia possibile all'azienda utilizzare diversamente il personale, sia quello adibito direttamente al trasporto sia quello non direttamente adibito (esempio cassiere, gestione piste), al lavoratore compete il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale. Il 75% delle ore non lavorate può essere recuperato utilizzando le ore di cui all'art. 12, ultimo comma, del presente CCNL.

2. Inoltre e sempre che il lavoratore ne sia stato tempestivamente preavvertito, può essere considerato giorno di riposo settimanale, in sostituzione di quello previsto dal turno, il giorno in cui, per le citate cause di forza maggiore, l'attività di trasporto rimanga sospesa per l'intero turno di lavoro.

3. In caso di sospensione dell'attività di trasporto per più giorni interi dovuta a causa di forza maggiore, l'azienda, sempre che non utilizzi il personale in altre mansioni e salvi gli effetti di cui al comma precedente, è tenuta a retribuire il personale stesso per i successivi 4 giorni, con facoltà, però, di procedere al recupero delle ore non lavorate utilizzando le ore di cui all'art. 12 ultimo comma del presente CCNL.

4. Le ore non lavorate di cui ai commi 1 e 3 possono essere recuperate fino ad un massimo complessivo di 32 ore.

5. In assenza di disponibilità totale o parziale di permessi di cui all'art. 12, ultimo comma, del presente CCNL le ore non lavorate di cui ai commi 2 e 4 saranno recuperate, entro 45 giorni con le modalità di cui al comma successivo nel limite massimo di 1 ora e 30 minuti al giorno.

6. Resta inteso che le ore non lavorate saranno recuperate con una decurtazione, a favore del lavoratore, di 30 minuti ogni 4 ore e di 60 minuti ogni 8 ore.

### **17 - Orario multiperiodale**

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro potrà risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di 26 settimane e con una durata minima di 28 ore e massima di 54 ore settimanali.

1. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

2. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della RSU, e, ove ancora non costituita, alle RSA.

3. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale daranno luogo ad una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria.

4. Nel caso in cui al termine delle 26 settimane le ore lavorate eccedano l'orario normale settimanale le ore eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

### **18 - Retribuzione**

1. La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura mensile e va liquidata entro il giorno 15 del mese successivo a quello di competenza.

2. Costituiscono la retribuzione ordinaria mensile i seguenti elementi:
  - a. retribuzione minima base di cui alla tabella allegata sub 1);
  - b. indennità di contingenza di cui alla tabella allegata sub 2);
  - c. aumenti periodici di anzianità di cui alla tabella allegata sub 3);
  - d. eventuali assegni personali e altri compensi continuativi corrisposti mensilmente e non legati a specifiche prestazioni;
  - e. indennità sostitutiva di mensa.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26, la retribuzione oraria, nell'ambito dell'orario normale fissato in 40 ore settimanali, si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile.

#### ***Nota a verbale***

La retribuzione minima base si intende comprensiva della indennità di caropane, dei punti di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977 nonché dell'E.D.R. di cui all'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 e al Protocollo 31 luglio 1992 tra Governo e parti sociali.

### **19 - Aumenti periodici di anzianità**

1. Al lavoratore è riconosciuto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda e nel medesimo livello di appartenenza, un aumento retributivo di importo fisso nella misura di cui alla tabella allegata sub 3), fino ad un massimo di cinque bienni
2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
3. In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore conserva il numero di aumenti periodici già acquisiti nel livello di provenienza nonché le frazioni di biennio già maturate.

#### ***Dichiarazione a verbale***

Le parti si danno atto che per i lavoratori già in servizio alla data del 30 novembre 2013 restano fermi l'anzianità e gli scatti maturati alla data stessa, il cui importo è quantificato in cifra fissa senza ulteriore indicizzazione né rivalutazione, fino alla concorrenza del massimo di cinque bienni riconosciuto ai sensi del primo comma

Le parti si danno altresì atto che l'anzianità utile agli effetti degli aumenti biennali si computa, per i lavoratori in servizio aventi titolo, con effetto dal 1° gennaio 1978 e che la conservazione dell'anzianità (aumenti periodici conseguiti e frazioni maturate) in caso di passaggio al livello superiore decorre dal 1° maggio 1981.

#### ***Norma transitoria***

Al personale in forza al 30 aprile 2016 sarà riconosciuto lo scatto di anzianità - in corso di maturazione - nel valore economico previsto dalla tabella allegata (All. 3.1), anche in caso di passaggi di livello. Gli scatti successivi si uniformeranno all'aumento retributivo previsto all'allegato 3 del presente contratto.

### **20 - 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia**

1. L'azienda corrisponde, entro il 20 dicembre, al lavoratore che abbia prestato servizio per l'intero anno, una tredicesima mensilità pari alla ordinaria retribuzione mensile ultima raggiunta.
- 2.
3. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono stati i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario viene considerata come mese intero.

## **21 - 14<sup>a</sup> mensilità o premio annuo**

1. In coincidenza con il pagamento della retribuzione di giugno al lavoratore viene corrisposto un premio annuo o 14<sup>a</sup> mensilità pari alla retribuzione mensile ordinaria ultima raggiunta.
2. Detta erogazione è riferita ad anno solare ed è frazionabile per mesi interi di servizio in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
3. I lavoratori assunti prima del 31 maggio percepiscono alla scadenza di cui al comma 1 i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 31 maggio percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre.
4. Ai lavoratori che cessino dal rapporto di lavoro prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione ordinaria ultima raggiunta, mentre quelli che siano cessati dopo il 30 giugno devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.
5. Eventuali erogazioni o premi corrisposti aziendali in aggiunta alle 13 mensilità annuali sono congruabili, fino a concorrenza, con il presente istituto.

## **22 - Indennità sostitutiva di mensa**

1. Le Aziende, presso le quali non esiste la mensa o questa non sia convenzionata con terzi o comunque non sia assicurato al lavoratore il tempo necessario per rientrare in residenza per il pasto, corrispondono a ciascun lavoratore a titolo di indennità sostitutiva di mensa una somma pari a € 25,00 mensili.

## **23 - Indennità maneggio denaro**

1. Al lavoratore che svolge in modo continuativo la specifica, prevalente e normale mansione del maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità anche finanziaria per eventuali errori, espressamente accettata in forma scritta, viene riconosciuta una indennità mensile pari al 9% della retribuzione minima base contrattuale della categoria di appartenenza.

## **24 - Indennità domenicale**

1. Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di € 12,00 per ogni giornata domenicale di effettiva prestazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 18 e, pertanto, non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale.
2. La predetta indennità non è cumulabile con altre maggiorazioni dovute per prestazioni lavorative domenicali coincidenti con il giorno di riposo o altre festività di legge.

### ***Dichiarazione a verbale***

Con la presente norma si è inteso scorporare e definire in modo separato un compenso forfetario già ricompreso nella retribuzione così come stabilita dagli accordi nazionali 21 aprile 1978 e 16 giugno 1981.

Le parti si danno atto che l'indennità domenicale risponde a esigenze tecnico-organizzative di miglioramento dell'efficienza, economicità e produttività aziendale.

## **25 - Ferie annuali**

1. Il lavoratore ha diritto per ogni anno di effettivo servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie retribuite pari a quattro settimane, delle quali almeno due consecutive in caso di richiesta del lavoratore interessato, vanno godute nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il lavoratore ha diritto a ulteriore giorno di ferie oltre il secondo anno di effettivo servizio presso l'azienda ed un ulteriore giorno oltre il quarto anno di effettivo servizio.
4. Fermo restando quanto previsto nel comma 1 del presente articolo, l'epoca del godimento delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. Ogni settimana è ragguagliata a 6 giorni lavorativi quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana.
5. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere un'anzianità di almeno 12 mesi, spetterà, per ogni mese di effettivo servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale annuale.
6. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

## **26 - Ricorrenze festive**

1. Sono considerati giorni festivi, oltre quelli destinati al riposo settimanale:
  - il primo giorno dell'anno;
  - il 6 gennaio: Epifania del Signore;
  - il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
  - il giorno di Lunedì di Pasqua;
  - il 1° maggio: Festa del lavoro;
  - il 2 giugno: Festa della Repubblica;
  - il 15 agosto: Festa dell'Assunzione della B.V. Maria;
  - il 1° novembre: giorno di Ognissanti;
  - l'8 dicembre: Festa dell'Immacolata Concezione;
  - il 25 dicembre: giorno di Natale;
  - il 26 dicembre: giorno di S. Stefano;
  - la Festa del Patrono.
2. Nel solo caso in cui le festività coincidono con il giorno di riposo ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione pari ad una giornata lavorativa della ordinaria retribuzione.
3. In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 e successive modifiche, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permesso individuale retribuito.
4. Il permesso è concesso a richiesta del lavoratore, tenendo conto delle esigenze di lavoro.
5. Nel caso di mancato godimento dei permessi, al lavoratore è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma del comma 3 dell'art. 18.
6. In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata dalla citata legge, ai lavoratori per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

## **27 - Congedo matrimoniale e permessi**

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.
2. Detto congedo spetta ad ambedue i coniugi, se dipendenti della medesima azienda.
3. I lavoratori possono avanzare motivate richieste di permessi per assentarsi dal lavoro, che l'azienda può concedere o meno a seconda delle esigenze di lavoro.

## **28 - Trasferte**

1. Al lavoratore che per esigenze di servizio venga inviato fuori dalla sede di lavoro, intendendosi per tale le località in cui sono ubicati gli impianti aziendali, spetta a titolo di trasferta il rimborso delle spese effettive di viaggio e delle altre spese necessarie per l'espletamento della missione

dietro presentazione dei relativi documenti di viaggio e ricevute fiscali, secondo quanto previsto ai punti seguenti:

- a. rimborso delle spese di viaggio in 1<sup>a</sup> classe effettivamente sostenute;
- b. rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità e di quelle di alloggio in albergo di 2<sup>a</sup> categoria, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c. rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e debitamente comprovate.

2. I rimborsi di cui ai precedenti punti non fanno parte della retribuzione ordinaria e non si cumulano con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento ritenuto più favorevole.

## **29 – Trasferimenti**

1. In caso di trasferimento che comporti anche il cambiamento di residenza, al lavoratore compete:

- a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco, salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
- b. il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando il lavoratore non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare l'alloggio e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso.

## **30 - Richiamo alle armi**

1. Il lavoratore richiamato alle armi per qualunque esigenza ha diritto durante tale periodo alla conservazione del posto, nei limiti e alle condizioni previste dalle norme di legge, e al riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, compresi quelli relativi agli aumenti periodici di anzianità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle predette norme di legge.

## **31 - Trattamento per malattia e infortunio**

1. Se il lavoratore, per causa di malattia o infortunio che non si sia verificato sul lavoro, si trovi in condizione di non poter prestare servizio deve avvertire l'azienda dell'assenza entro il primo giorno o al più tardi entro il secondo giorno e fare pervenire all'azienda stessa non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio, rilasciato sui moduli INPS o equipollenti. In mancanza delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

2. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

3. Nel caso di assenza per malattia o per infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo:

- a. di 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b. di 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti; c. di 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti;
- d. fino alla guarigione clinica o alla stabilizzazione dell'esito, se l'assenza sia imputabile ad infortunio sul lavoro.

4. I suddetti periodi di conservazione del posto si intendono prolungati fino al termine previsto dall'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86 o dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975 n. 419, ricorrendone i presupposti, quando lo stato di invalidità derivi da tubercolosi. Si intendono invece ridotti e coincidenti con la scadenza del termine pattuito, se lo stato invalidante riguarda un lavoratore assunto con contratto a tempo determinato. Tuttavia nel caso di più eventi morbosi e di ricadute nella stessa malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 10 mesi nell'arco di 12 mesi comunque calcolati.

5. Per il trattamento economico ed assistenziale di malattia ed infortunio si rinvia alle norme di legge regolanti la materia. Peraltro:
- a. in caso di assenza per malattia o di infortunio non sul lavoro superiore a 3 giorni il trattamento economico erogato dall'istituto assicuratore è integrato dall'azienda fino a raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria a partire dal 4° giorno di malattia e per un periodo massimo coincidente con quello di sussidiabilità a carico dell'istituto assicuratore. Il trattamento economico nei primi 3 giorni di malattia è garantito dalle aziende sino al 50 per cento della retribuzione ordinaria. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita, fino a concorrenza, la parte a carico delle aziende;
  - b. in caso di assenza per infortunio sul lavoro, al lavoratore è assicurata l'integrazione a carico dell'azienda del trattamento economico spettantegli in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria sin dal primo giorno di infortunio e fino al 180° giorno di assenza.
6. Qualora gli istituti assicuratori non indennizzino tutti o alcuni giorni di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, il trattamento integrativo contrattuale come sopra disciplinato non è dovuto per i giorni medesimi al lavoratore.
7. Per gli assunti con contratto a termine il trattamento integrativo contrattuale di malattia, come sopra disciplinato, non compete prima che siano decorsi almeno 60 giorni di durata del rapporto di lavoro.
8. Il tempo di durata dell'assenza dal lavoro per malattia non tubercolare o per infortunio, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, va computato nell'anzianità di servizio, ai sensi dell'art. 2110 cod civ.
9. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, deve corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
10. Qualora l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso senza decorrenza di anzianità agli effetti contrattuali.
11. Per la disciplina delle visite mediche di controllo dei lavoratori si fa rinvio ai relativi Decreti Ministeriali e alle conseguenti convenzioni INPS-ASL.

### **32 - Disciplina aziendale**

1. I lavoratori, senza distinzione di sesso, 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 legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. I lavoratori sono tenuti ad una scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 cod civ.
3. In particolare essi devono:
- a. eseguire con cura le disposizioni regolamentari nonché quelle impartite dall'Azienda, per mezzo dei suoi rappresentanti e collaboratori, anche lavoratori, loro preposti;
  - b. tenere un contegno corretto verso i citati rappresentanti e collaboratori, verso tutti gli altri dipendenti dell'azienda e nei confronti dei viaggiatori e degli utenti e non assumere bevande alcoliche e superalcoliche durante il servizio ai sensi dell'art. 15 legge 30 marzo 2001 n. 125 e del correlato provvedimento 16 marzo 2006 adottato in Conferenza stato-regioni;
  - c. rispettare l'orario di lavoro, provvedendo alle operazioni necessarie per il controllo dettate dall'azienda: ove richiesto, i lavoratori devono timbrare i cartellini all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro e non allontanarsi dai posti di lavoro prima dell'ora indicata per la fine del turno o prima che siano stati sostituiti, se è prevista la continuazione del lavoro mediante turni successivi, a meno che non vengano all'uopo autorizzati;
  - d. conservare in buono stato tutto quanto è loro affidato dall'azienda e consegnare alla fine del turno di lavoro alle persone all'uopo designate, qualsiasi oggetto rinvenuto nell'ambito aziendale;
  - e. non prestare opera presso impianti o imprese appartenenti a soggetti diversi dal proprio datore di lavoro, finché il rapporto di lavoro è in vita, salva l'ipotesi di comando da parte dello stesso datore di lavoro.

### **33 - Provvedimenti disciplinari**

1. Il lavoratore che viene meno agli obblighi assunti verso l'azienda, oltre a perdere la retribuzione corrispettiva della prestazione eventualmente mancata, può essere punito dall'azienda stessa con uno dei seguenti provvedimenti, graduati secondo la gravità dei fatti da sanzionare:

a. rimprovero verbale o richiamo scritto, comminabile per le mancanze minori, non interessanti comunque la sicurezza dell'esercizio;

b. multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione ordinaria, comminabile per le mancanze che incidono sensibilmente sull'ordine o sull'attività o sul patrimonio aziendale;

c. sospensione dal lavoro, con perdita della corrispondente retribuzione, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi, comminabile per le mancanze che arrecano pregiudizio rilevante all'ordine o all'attività o al patrimonio aziendale.

2. La ripetizione di una mancanza può essere punita con un provvedimento più severo rispetto a quello ordinariamente applicato per la stessa mancanza; la ripetizione, sanzionabile come tale, è realizzata dal succedersi di più mancanze analoghe.

3. Di fronte a qualsiasi mancanza, l'azienda è sempre libera di adottare, se le circostanze particolari del caso lo consigliano, un provvedimento meno severo rispetto a quello contemplato, per la mancanza contestata, nelle precedenti norme.

4. Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore; tale contestazione deve essere notificata tempestivamente, di norma entro 20 giorni, una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione, delle relative circostanze e delle responsabilità personali.

5. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro il termine di cinque giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione aziendale, e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui

aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

6. L'eventuale comminazione del provvedimento disciplinare deve essere notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione devono essere specificati i motivi del provvedimento.

7. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, 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 della Direzione provinciale del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

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

10. L'azienda che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

### **34 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini - salvo quanto previsto diversamente dall'art. 10 del RDL 13 novembre 1924 n. 1825 - sono stabiliti come segue:



- a. per il dipendente di I° livello super e di I° livello: 60 giorni di calendario;
  - b. per il dipendente di II° e III° livello: 30 giorni di calendario;
  - c. per il dipendente di IV°, V°, VI° e VII° livello: 15 giorni di calendario.
2. È esonerato dall'obbligo di dare il preavviso il lavoratore dimissionario al termine del (o durante il) periodo di assenza dal servizio con diritto alla conservazione del posto per malattia o infortunio, gravidanza o puerperio, richiamo alle armi.
  3. Durante il decorso del preavviso di licenziamento vanno concessi al lavoratore, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi retribuiti per la ricerca di altre occupazioni.
  4. La comunicazione delle volontà di recesso va in ogni caso effettuata per iscritto, a pena di nullità.
  5. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto in qualunque momento, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, o prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto, a termini dell'art. 2119 del cod civ.
  6. Se la mancanza verificatasi è sanzionabile con il licenziamento senza preavviso, l'azienda può deliberare la sospensione cautelativa dal servizio e dalla retribuzione del lavoratore fino a quando non ha condotto a termine i necessari accertamenti: qualora agli accertamenti non segua il licenziamento senza preavviso, il periodo di sospensione cautelativa va computato nell'anzianità di servizio, fermi restando comunque gli effetti del diverso provvedimento eventualmente adottato dall'azienda.
  7. Per quanto non diversamente previsto, restano salve le norme di legge in materia di licenziamento individuale.

### **35 - Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto**

#### ***A) Normativa in vigore sino al 31 maggio 1982***

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è dovuta al lavoratore non in prova una indennità di anzianità da calcolarsi, con i criteri di cui agli articoli 2120 e 2121 cod civ vigenti precedentemente alle modifiche apportate dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, ivi inclusi i ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, nella seguente misura:

a. per gli operai:

con anzianità fino ad un anno: 50 per cento della retribuzione mensile ultima raggiunta per ogni anno intero di servizio prestato;

con anzianità superiore ad un anno: una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato compreso il primo;

b. per gli impiegati:

2. una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese fino ai 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni

3. L'indennità nella misura stabilita alla precedente lettera a) compete per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1982.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 1981, l'indennità di anzianità va computata con i criteri di cui all'art. 24 CCNL 21 aprile 1978.

5. Per gli operai che alla data del 1° gennaio 1982 hanno maturato l'anzianità già prevista dall'art. 24 del CCNL 21 aprile 1978, si procederà a quantificare l'indennità spettante alla data predetta, trasformandola in corrispondenti mensilità e/o frazioni individuate ai sensi del richiamato art. 24 del medesimo contratto del 1978, che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione raggiunta.

6. Le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende restano in vigore sino al 31 dicembre 1981. Per gli operai in forza presso tali aziende al 1° gennaio 1982 si opererà la trasformazione in mensilità e/o frazioni della anzianità pregressa, tenendo conto delle migliori condizioni in atto fino al 31 dicembre 1981.



7. Entro 60 giorni dal 1° gennaio 1982 le aziende comunicheranno a ciascun lavoratore le trasformazioni di cui ai precedenti commi 4 e 5.

### **B) Normativa in vigore dall'1 giugno 1982**

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto da calcolarsi con i criteri di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297.
2. Restano confermate, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, legge 297/1982, le misure indicate al precedente punto A), lettera a), per il calcolo del trattamento di fine rapporto degli operai.
3. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

### **36 - Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del lavoratore con contratto a tempo indeterminato le indennità di cui agli artt. 34 e 35 sono corrisposte secondo i criteri fissati dall'art. 2122 cod civ.

### **37 - Appalti e trasferimenti d'azienda**

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportuna intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni.
6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
7. Qualora si verificano casi di imprese interessate da cambi di appalto, ovvero processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il passaggio del personale in forza al momento del trasferimento avviene senza soluzione di continuità. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

### **38 - Istituti riservati all'area nazionale**

1. Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti:  
anzianità di servizio;  
orario di lavoro (durata);

retribuzione minima;  
indennità di contingenza;  
metodo di calcolo della retribuzione;  
festività nazionali ed altre ricorrenze festive;  
lavoro straordinario, festivo e notturno;  
ferie;  
aumenti periodici di anzianità;  
indennità domenicale;  
mensilità aggiuntive (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>);  
trasferimenti;  
trasferte;  
congedo matrimoniale;  
trattamento di fine rapporto;  
diritti sindacali;  
indennità sostitutiva di mensa;  
mercato del lavoro;  
qualifiche e inquadramento;  
periodo di prova;  
trattamento in caso di malattia e infortunio;  
quadri;  
osservatorio nazionale;  
pari opportunità;  
molestie sessuali;  
maternità;  
tossicodipendenze;  
AIDS;  
volontariato;  
handicap;  
etilismo;  
attività usuranti;  
previdenza complementare.

## **39 - Contrattazione di 2° livello**

### ***I. PRINCIPI E CONTENUTI***

a. Le parti confermano che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali e, in quanto coerente con la regolazione per la stessa definita, può dare supporto allo sviluppo dei fattori di competitività per le imprese ed alla salvaguardia dell'occupazione, nonché concorrere al miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori.

b. In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti confermano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.

c. Fermo restando quanto previsto all'art. 38 del presente CCNL circa gli istituti contrattuali riservati all'esclusiva competenza del livello nazionale, che in quanto tali non possono divenire oggetto di ulteriore negoziazione in sede aziendale, le parti ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello anche nel settore degli impianti di trasporto a fune – rispettando le peculiari caratteristiche di questo ed in coerenza con le sue compatibilità, nonché preservando le esigenze delle imprese di minori dimensioni – possa effettivamente migliorare le condizioni economiche del personale, collegandole al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, etc., in quanto rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle imprese e dei risultati legati all'andamento economico delle stesse, ivi compresi indicatori migliorativi della sicurezza sul lavoro.

d. Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti stipulanti gli accordi medesimi potranno anche sviluppare, nei tempi che saranno ritenuti opportuni, momenti di informazione e consultazione sugli eventuali effetti connessi a processi di ristrutturazione che influiscano sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

e. Sono titolari della contrattazione di 2° livello le RSU o, in mancanza le RSA e le strutture delle OOSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.

f. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale, rispettando il principio dell'autonomia dei cicli contrattuali e della non sovrapposizione fra livelli; gli accordi sono pertanto stipulabili nella seconda metà dell'arco temporale di vigenza del CCNL e possono essere realizzati alternativamente a livello aziendale o territoriale secondo la prassi esistente.

g. Le proposte di stipulazione dell'accordo di secondo livello, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per lo sviluppo di un sereno confronto e, in caso di proposta di rinnovo di accordo esistente, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dell'accordo medesimo. L'azienda dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle proposte.

h. Durante i tre mesi successivi alla data di presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle proposte sindacali, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

i. Le parti stipulanti il presente CCNL si adopereranno affinché la contrattazione di secondo livello si svolga in coerenza e nel rispetto dei principi sopra definiti. Conseguentemente, eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle clausole tutte così come in questa sede definite, saranno affrontate tra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

## **2. PREMIO DI RISULTATO**

a. Il premio di risultato è istituto economico annuo di produttività, totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori; esso sarà annualmente commisurato ai parametri di misurazione dei risultati raggiunti in ciascun esercizio aziendale assunto a riferimento e sarà considerato di competenza dell'anno di erogazione, con le modalità stabilite dall'accordo istitutivo nel rispetto della presente regolazione.

b. Nella contrattazione di secondo livello il premio, totalmente variabile, sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, flessibilità, efficienza organizzativa ed altri appropriati elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

c. Gli accordi di secondo livello dovranno prevedere la omnicomprensività di qualsiasi incidenza del premio di risultato rispetto ad istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti o differiti, sui quali pertanto il premio non verrà computato, essendosi già tenuto conto di ciò in fase di quantificazione dello stesso. Inoltre, il premio deve considerarsi escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

d. Il premio deve altresì possedere caratteristiche tali da consentire l'integrale applicazione dei particolari trattamenti agevolati contributivi e fiscali, previsti - o che dovessero comunque essere introdotti - dalle normative di qualsiasi fonte.

## **3. ELEMENTO PEREQUATIVO DI GARANZIA**

a. Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o di altri trattamenti retributivi comunque aggiuntivi al CCNL, che per tale ragione percepiscano il solo trattamento contrattuale minimo costituito dalle voci retributive fissate ai punti 1, 2, 3 e 5 dell'art. 18 del presente CCNL (lavoratori cioè privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi a qualsivoglia titolo anche unilaterali), è corrisposto

a titolo perequativo un importo pari ad euro 15,00 (quindici) lordi mensili, omnicomprensivo dell'incidenza sul TFR nonché su ogni altro istituto diretto, indiretto o differito. Sussistendone le condizioni, detto trattamento viene dunque corrisposto per un massimo di dodici erogazioni annue; la frazione di mese verrà considerata come mese intero.

b. Qualora i trattamenti aziendali di cui sopra fossero inferiori a quanto risultante dall'elemento perequativo, questo sarà adeguato sino a concorrenza dell'importo complessivo previsto.

c. Qualora sia introdotta in azienda la contrattazione di secondo livello o intervengano altri trattamenti retributivi aggiuntivi, il trattamento perequativo di cui alla presente regolazione verrà automaticamente ed integralmente a decadere.

d. La rilevazione da parte aziendale dei trattamenti economici aggiuntivi di cui al primo capoverso, anche con riferimento a quelli già in atto, sarà effettuata a decorrere dal 1° maggio 2013; l'erogazione dell'elemento di garanzia avverrà, sussistendone i presupposti, a decorrere dal 1° maggio 2014.

#### **4. CRISI AZIENDALI**

a. Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di difficoltà aziendale per contenerne gli effetti economici ed occupazionali o, comunque, per sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, in sede aziendale o territoriale possono essere realizzate specifiche intese.

b. Tali intese sono definite a livello aziendale o territoriale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che hanno costituito la RSU aziendale - ovvero, in assenza di RSU, con tutte le strutture territoriali delle Organizzazioni medesime - che le sottoscrivono in quanto coerenti con i commi precedenti.

c. Le intese dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, qualora di natura sperimentale o temporanea, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL, i contenuti, le pattuizioni relative alla garanzia dell'effettiva operatività pratica delle intese raggiunte.

d. Le intese così raggiunte ed opportunamente verbalizzate dovranno essere trasmesse a fini informativi alle parti stipulanti il presente CCNL ed all'Osservatorio di cui all'art. 2.2 del CCNL medesimo.

#### **40 - Diritti sindacali**

1. Ferme restando le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300 in quanto applicabili, ai lavoratori che prestino servizio presso unità aziendali con meno di 16 dipendenti e queste non siano collegate con complessi produttivi, industriali o commerciali di più ampia dimensione, è riconosciuta la facoltà di nominare un delegato che li rappresenti nei confronti del datore di lavoro per questioni di specifica competenza aziendale.

2. Per l'esercizio del suo mandato spettano al delegato permessi retribuiti nel limite complessivo annuo di un'ora per ciascun dipendente dell'unità considerata.

##### ***Diritto di affissione***

1. Presso i posti di lavoro l'azienda collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

2. Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie Nazionali, provinciali o territoriali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.

3. Della comunicazione da affiggere verrà informata la Direzione aziendale mediante consegna di una copia della comunicazione stessa.

##### ***Contributi sindacali***

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra

Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

4. A far data dal 1° gennaio 2018 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

5. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

6. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

retribuzione tabellare

ex indennità di contingenza;

A partire dal 1 gennaio 2018, in attuazione di quanto previsto dal TU sulla rappresentanza del 10.1.2014 e con riferimento alla parte IV, l'azienda accetterà esclusivamente le nuove deleghe di importo non inferiore all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma.

Le parti si impegnano a verificare, con riunione ad hoc, entro il 31 dicembre 2017 la corrispondenza delle deleghe in essere con la previsione del presente CCNL.

7. L'azienda riceveva la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

8. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco dei relativi iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i..

9. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

“Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”.

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

10. La disciplina di cui al presente articolo dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

### **Assemblea**

1. Ai sensi dell'Art. 20 Legge 300 del 1970 le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori (Rsu/Rsa) possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

2. Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

3. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

3.a. siano indette dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;

3.b. non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;

3.c. ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

4. I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

5. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

6. I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 6 ore annue retribuite. Fermo restando le norme della l. 300/70 si conviene che nelle unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente – per l'effettiva partecipazione - 6 ore annue retribuite per partecipare ad assemblee, da tenersi fuori dall'orario di lavoro.

7. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

### **Permessi sindacali**

1. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, che siano componenti dei comitati direttivi, provinciali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e da queste segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti

2. Per l'espletamento del relativo mandato saranno concesse, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali, a un dirigente per ogni associazione firmataria otto ore di permesso nell'arco di un bimestre.

3. Il permesso dovrà essere richiesto dalle Organizzazioni interessate con un preavviso di 48 ore e non potrà comportare la contemporanea assenza dal lavoro di più di un dirigente sindacale per la medesima azienda.

### **RLS**

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni di cui all'allegato 4 (Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza del lavoro) al presente CCNL, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite ore di permesso retribuito per ciascun anno di cui al richiamato allegato.

3. Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 40 paragrafo permessi sindacali.
4. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

#### **41 - Pari opportunità**

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. n. 198/2006 e successive modificazioni e integrazioni dal Dlgs n. 5/2010, convengono sull'opportunità di sviluppare attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive per le donne dirette a realizzare condizioni di pari opportunità.

2. Tali iniziative saranno svolte da un organismo paritetico denominato Comitato Pari Opportunità di seguito CPO, composto da 8 componenti, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILTCGIL, FITCISL, UILTRASPORTI e SAVT.

3. In particolare al CPO è demandato il compito di:

- a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;
- b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
- c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
- d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute;
- e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i. nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
- f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
- g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
- h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
- i) collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno come previsto dell'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2015, che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

4. Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.

5. Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti.

La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle rappresentanti sindacali e aziendali.

In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa Organizzazione Sindacale o delle rappresentanti delle aziende la riunione del CPO ha comunque validità deliberativa.

6. La Presidente del CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti dello stesso, nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3ª votazione.



Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.

7. La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza del CPO. La carica di Presidente dovrà essere alternata per ogni mandato tra parte datoriale e parte sindacale.

8. In caso di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente, il Comitato designerà, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento dello stesso.

9. Il CPO è convocato via E-Mail dalla Presidente almeno trimestralmente, o su richiesta di 1/3 delle componenti. La convocazione deve essere portata a conoscenza delle componenti con un preavviso di almeno 15 giorni e dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione.

10. Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.

11. Delle riunioni si redigerà apposito verbale.

12. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti del Comitato Pari Opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'Anef in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire a 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per partecipare alle riunioni dell'organismo.

13. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.

#### **41 bis: Solidarietà tra lavoratori**

1. Nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme di legge, nelle aziende tramite accordo sindacale aziendale potrà essere prevista, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, la possibilità della cessione fra lavoratori dipendenti di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili, in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni di necessità.

2. I lavoratori che intenderanno cedere i permessi di cui al comma 1. del presente articolo dovranno inoltrare documentata richiesta all'Azienda - anche per il tramite la propria Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato - la quale, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, espone contestualmente un apposito comunicato ai lavoratori indicando anche le modalità operative ed i termini entro i quali è possibile effettuare tale cessione.

3. La cessione delle giornate di cui al comma 1. del presente articolo, può essere sia parziale che totale ma non può mai eccedere il limite massimo di quelle cedibili il cui diritto è già maturato e, in ogni caso, può contemplare solo giornate intere.

4. I permessi di cui al comma 1. vengono cumulati in un "Monte giornate permessi emergenza" e possono essere richiesti nei seguenti casi:

a. grave malattia del lavoratore;

b. assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi.

5. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4 punto a) del presente articolo, deve produrre richiesta opportunamente documentata, deve aver fruito di tutto il periodo di malattia che non gli comporti una riduzione della retribuzione.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4 punto b) del presente articolo deve produrre richiesta opportunamente documentata e deve aver esaurito tutte le spettanze di cui al comma 1 del presente articolo.

6. Sarà cura dell'ONIF predisporre apposito regolamento conforme alle disposizioni previste dal presente articolo, cedevole di fronte a successive intese aziendali.

#### **41 ter Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**

La Parti, in attuazione di quanto disposto dalle normative in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, con il presente articolo intendono disciplinare, per rendere più flessibili, e per alcuni aspetti migliorativi, i diritti riconosciuti dal Testo Unico D.lgs. 151/2001 e



successive modifiche e integrazioni. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le norme contenute nel Testo Unico D.lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

### ***Congedo parentale***

1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. Ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il personale amministrativo; in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il restante personale (personale operativo e/o turnista)

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

non inferiore a 3 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

non inferiore a 7 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;

non inferiore a 7 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) secondo alinea.

3. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato .

4. Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D.Lgs. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

5. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'ONIF ovvero la Commissione per le pari opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire di 12 ore di permesso retribuito ogni trimestre per quanto attiene l'ONIF e 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per quanto attiene la CPO per partecipare alle riunioni dei rispettivi organismi.

6. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.

7. Le riunioni dell'ONIF e/o della CPO dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

## **42 - Trattamento di maternità**

1. Fermo restando quanto previsto dal Dlgs 26 marzo 2001 n. 151 in materia di tutela della maternità, con particolare riferimento al trattamento economico e assistenziale e al diritto alla conservazione del posto di lavoro, durante il periodo di astensione obbligatoria e comunque

per la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi ai sensi del combinato disposto dagli artt. 16 e 20 dal predetto decreto, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante.

2. Alla lavoratrice, nei cui confronti sia disposta l'interdizione anticipata del lavoro ex art. 17 Dlgs n. 151, previo accertamento oggettivamente motivato da parte delle competenti strutture pubbliche, è riconosciuta la medesima integrazione di cui al capoverso precedente per un periodo complessivo non superiore a 3 mesi.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti concordano che l'integrazione economica aziendale non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS vigente alla firma del presente accordo, ed il 100 per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

### **43 – Tossicodipendenza**

1. In relazione a quanto previsto dal TU in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza approvato con DPR 9 ottobre 1990 n. 309 e dal D.M. 30 novembre 1990 n. 444 nonché dai provvedimenti risultanti dalle apposite intese in Conferenza stato-regioni-province autonome in data 30 ottobre 2007 e 18 settembre 2008 e s.m.i, le parti convengono quanto segue.

2. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha per una sola volta diritto, tenuto anche conto delle esigenze aziendali, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

3. A tal fine è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante, ai sensi della normativa predetta, lo stato di tossicodipendenza ed il programma di riabilitazione.

4. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

5. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

6. Previa presentazione di richiesta scritta e della dichiarazione del servizio per le tossicodipendenze che attesti la necessità per il lavoratore assunto a tempo indeterminato di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo del familiare tossicodipendente a carico, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive, un periodo, anche frazionabile, di aspettativa non superiore a 6 mesi, rinnovabile una sola volta.

7. L'aspettativa prevista dal 2° e dal 6° comma costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

### **44 - AIDS, volontariato, handicap**

1. Le imprese considereranno con attenzione, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, con le caratteristiche della propria attività produttiva e nel rispetto delle normative di sicurezza, la possibilità di facilitare le richieste avanzate:

- a. ai sensi della legge 5 giugno 1990, n. 135, da lavoratori che risultino affetti da infezioni da HIV;
- b. ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, da lavoratori che partecipano ad organizzazioni di volontariato, iscritte nei registri prefettizi;

c. ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da lavoratori che assistono parenti portatori di handicap in situazione di gravità.

#### **45 – Etilismo**

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di etilismo e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi.

2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

3. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

4. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del periodo di aspettativa ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

5. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

#### **46 - Molestie sessuali**

Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994.

1. Le aziende adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi 198/2006 e 5/2010, che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.

2. Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto da una Commissione costituita dalle parti stesse e del CPO di cui all'art. 41.

3. Sulla base dell'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2015, che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, le aziende, anche in collaborazione con il CPO, promuoveranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno.

#### **47 - Attività usuranti**

1. Visti il DM 19 maggio 1999, la legge 4 novembre 2010 n. 183, il DLgs 21 aprile 2011 n. 67 e i correlati atti regolamentari con cui sono stati definiti criteri, modalità e procedure per l'accesso anticipato alla pensione dei lavoratori impegnati in attività usuranti e considerato che i requisiti soggettivi individuati nelle predette fonti non contemplano direttamente gli addetti agli impianti di trasporto a fune, si demandano le relative tematiche all'approfondimento in sede ONIF nell'ambito dei compiti ad esso riconosciuti dall'art. 2.2.

#### **48 - Welfare integrativo**

##### **A. Previdenza complementare**

INTESA NAZIONALE PER L'ADESIONE AL FONDO PRIAMO 22 GENNAIO 2003

In attuazione dell'accordo nazionale 24 ottobre 2002 e nel rispetto dei contenuti definiti nell'allegato "Protocollo aggiuntivo sulla previdenza complementare", le parti confermano la volontà

di adesione al “Fondo pensione Priamo”, prevedendo contestualmente l’attivazione di un comitato tecnico ristretto ai fini dell’operatività dell’adesione stessa nonché il comune impegno verso gli organi del Fondo per assicurare una presenza ANEF a garanzia dei reciproci interessi di categoria.

Le parti concordano altresì:

che la misura delle contribuzioni dovute da azienda e lavoratore è quella definita nel sopra richiamato “Protocollo aggiuntivo” e che la decorrenza delle relative trattenute diverrà operativa dalla data di autorizzazione all’esercizio dell’attività del Fondo pensione Priamo.

che possono divenire associati al predetto Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il ccnl per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, che abbiano manifestato la relativa volontà di adesione con le modalità stabilite dallo Statuto del Fondo, purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio da computare sommando i periodi di lavoro prestati nella stessa azienda con qualsiasi forma, presente e futura, di accensione del rapporto di lavoro dipendente; che, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto del Fondo pensione Priamo e nei tempi che saranno convenuti con gli organi dello stesso, è assicurata alle aziende e ai lavoratori del settore una rappresentanza congrua nell’Assemblea del predetto organismo.

### PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti,

viste le leggi 8 agosto 1995, n. 335 e 23 dicembre 2004 n. 243 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e le relative disposizioni modificative, integrative, attuative; ritenuto di poter valutare la possibilità di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il ccnl per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale;

si impegnano a definire le modalità per l’attivazione di tale forma previdenziale, tenuto conto della situazione occupazionale del settore, degli eventuali costi di gestione e del grado medio di adesione nella fase iniziale. Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore sono stabilite come segue:

a) sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione minima base, indennità di contingenza, scatti di anzianità:

1% a carico del lavoratore;

1% a carico dell’impresa;

a bis) con effetto dal 1° gennaio 2011 sul valore cumulato degli istituti retributivi di cui alla lettera a):

1,50% a carico del lavoratore

1,50% a carico dell’impresa;

a ter) con effetto dal 1° gennaio 2018 sul valore cumulato degli istituti retributivi di cui alla lettera a):

1,50% a carico del lavoratore

2,00% a carico dell’impresa;

b) sulla quota di TFR da maturare nell’anno:

25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31 dicembre 1995;

33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995;

100% per il lavoratore di prima occupazione.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del Fondo nazionale.

Gli oneri contributivi a carico dei lavoratori e delle imprese sono subordinati alla effettiva operatività del Fondo.

Nota a verbale.

Resta inteso che le aliquote contributive si intendono riferite, fino a concorrenza, anche alle contribuzioni stabilite dai fondi territoriali.

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE 3 GENNAIO 2011

L'incremento della misura contributiva dello 0,5% a carico dei lavoratori e delle aziende, disposto a valere dal 1° gennaio 2011 con l'accordo nazionale 3 gennaio 2013, fermo restando il quadro di riferimento dell'intesa 22 gennaio 2003, è direttamente inserito nel testo del soprastante protocollo aggiuntivo.

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE 30 aprile 2016

L'incremento della misura contributiva dello 0,5%, a carico delle aziende, non assorbibile da eventuali previsioni migliorative già in essere, disposto a valere dal 1° gennaio 2018, è direttamente inserito nel testo del soprastante protocollo aggiuntivo.

#### **B. Assistenza sanitaria integrativa**

1. Le Parti concordano nell'individuare il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento del settore nel fondo FONTUR, istituito con conforme decreto, ai sensi del art. 118 del CCNL Industria Turistica ed iscritto al albo nazionale dei Fondi sanitari.

2. Per il finanziamento del fondo è dovuto, a totale carico dell'azienda, per ciascun iscritto – inteso come iscritto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche parziale - un contributo così determinato:

A decorrere dal 01 giugno 2016 € 10,00 mensili, per dodici mensilità, a totale carico dell'azienda;

3. I contributi saranno versati al fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento del fondo.

4. L'obbligo contrattuale, nella misura sopra prevista, è adempiuto anche attraverso il versamento a Fondi bilaterali, previsti a livello aziendale e/o territoriale.

### **49 - Decorrenza e durata**

1. Salvo eventuali diverse decorrenze specificamente previste nei singoli articoli, le disposizioni economiche e normative del presente contratto hanno effetto dal 1° maggio 2016 sino al 30 aprile 2019.

### **Appendice**

#### **Ipotesi di accordo 13 aprile 2016**

Si riporta di seguito estratto dell'articolato dell'ipotesi di accordo 13 aprile 2016 - inerente i soli aumenti della retribuzione – in quanto le modifiche/integrazioni concordate nel medesimo sono direttamente inserite nel presente testo coordinato.

“Le parti concordano i seguenti aumenti:

aumento della retribuzione minima base di euro 71,00 (settantuno,00) mensili lordi, riferiti al 4° livello, e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica, così come riportato con le seguenti decorrenze:

- Aumento di euro 18,00 (diciotto/00) mensili lordi con decorrenza 1 dicembre 2016;
- Aumento di euro 20,00 (venti/00) mensili lordi con decorrenza 1 dicembre 2017;
- Aumento di euro 33,00 (trentatré/00) mensili lordi con decorrenza 1 dicembre 2018.”

La ratifica da parte degli organi associativi delle parti stipulanti, ANEF e le Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e SAVT è avvenuta rispettivamente in data 29 aprile e 2 maggio 2016.

**Allegato 1**

1. Tabella degli aumenti salariali per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale e da applicare ai lavoratori in servizio alle varie scadenze indicate - art. 18, comma 2, punto

Livello	Parametro	01-dic-16	01-dic-17	01-dic-18
1s	210	€ 1.795,47	€ 1.824,43	€ 1.872,23
1	195	€ 1.667,33	€ 1.694,22	€ 1.738,60
2	176	€ 1.505,11	€ 1.529,38	€ 1.569,44
3	160	€ 1.367,97	€ 1.390,04	€ 1.426,45
4	145	€ 1.239,59	€ 1.259,59	€ 1.292,59
5	130	€ 1.111,71	€ 1.129,64	€ 1.159,23
6	120	€ 1.026,22	€ 1.042,77	€ 1.070,08
7	100	€ 855,22	€ 869,02	€ 891,78

**Allegato 2**

1. Tabella dell'indennità di contingenza per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale - art. 18, comma 2, punto 2.

Livello	Contingenza
1S	528,67
1	526,67
2	522,84
3	520,34
4	517,73
5	515,65
6	514,67
7	511,21

**Allegato 3**

1. Tabella degli aumenti periodici di anzianità di cui agli artt. 18, comma 2, punto 3, e 19.

Livello	Importo scatto (€)
1S	70,00
1	65,00
2	60,00
3	55,00
4	50,00
5	45,00
6	40,00
7	35,00

**Allegato 3.1**

Livello	Importo scatto (€)
1S	81,00
1	75,00
2	68,00
3	62,00
4	56,00
5	50,00
6	47,00
7	39,00



## – Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

## A) Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.
2. Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.
3. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL.
4. Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione, della programmazione e del monitoraggio, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e delle azioni intraprese previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per accrescere la capacità di percepire il rischio nell'ambiente di lavoro, di diffondere l'utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione individuale (DPI), per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai contenuti di cui al D.Lgs. n. 81/2008.
5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciute alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e sia promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

## C) Modalità elettive, attribuzioni e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

## 1. Numero dei RLS

Il numero dei RLS è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva. Vale a dire:

- azienda o unità produttiva fino a 15 lavoratori: 1 RLS
- azienda o unità produttiva oltre i 16 lavoratori: 2 RLS

## 2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al precedente punto 1., si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

## 3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva.

## 4. Durata del mandato

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side of the first section, and several initials and signatures at the bottom of the page.

Il RLS dura in carica tre anni.

#### 5. Dimissioni

In caso di dimissioni, il RLS continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni. Il sostituto è il primo dei RLS non eletti e resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale del RLS sostituito.

#### 6. Elezione del RLS

Il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con le seguenti modalità.

##### A) Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

###### 1) Procedura di elezione

L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

###### 2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLS sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 16 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 10 lavoratori, ovvero 24 ore nelle aziende che occupano da 11 a 15 lavoratori in tutti i casi con decorrenza della retribuzione globale.

###### 3) Nelle aziende fino a 15 dipendenti in cui non si è proceduto all'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le funzioni dello stesso saranno esercitate, se esistente, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale secondo i termini di cui all'art. 48 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

##### B) Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

###### 1) Procedura di elezione

In concomitanza dell'elezione della RSU, i candidati all'elezione del RLS sono indicati in apposita lista.

La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione della RSU.

###### 2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLS sono concesse 30 ore nelle aziende che occupano da 16 a 30 lavoratori ovvero 40 ore nelle aziende che occupano oltre i 30 lavoratori, con decorrenza della retribuzione globale.

#### 7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), g), h), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLS sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

#### 8. Preavviso per i permessi

La richiesta di permesso è presentata dal RLS, di norma, con un preavviso di 48 ore.

#### 9. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza segnala entro 48 preventivamente al datore di lavoro le visite che



intende effettuare ai luoghi di lavoro, salvo i casi di pericolo grave ed immediato.  
Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

#### 10. Modalità di consultazione

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

#### 11. Informazioni e documentazione aziendale

Il RLS ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, nonché il diritto di ricevere il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

#### 12. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

#### 1. Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a 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.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata del corso base iniziale è di 32 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 4 ore annue per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori e di 6 ore annue per le imprese che occupano più di 15 lavoratori.

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Allegato 5

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (art. 11) PERCORSO FORMATIVO INDIVIDUALE

##### A) PROFILI FORMATIVI - SCHEMI ESEMPLIFICATIVI

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore impianti a fune e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il

Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale dell'apprendistato.

Le figure professionali sono state suddivise per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

AREA AMMINISTRAZIONE E GESTIONE

- Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetti alla contabilità
- Tecnici e addetti alla gestione del personale

AREA SERVIZI GENERALI

- Addetto alle attività di segreteria
- Centralinista/receptionist
- Cassieri/addetti alla vendita

SISTEMI INFORMATIVI

- Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale (produttiva)

LOGISTICA

- Tecnici e addetti agli approvvigionamenti
- Magazzinieri

COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

- Tecnici commerciali/marketing
- Addetti ai servizi commerciali
- Operatori di front-line

ESERCIZIO E MANUTENZIONE IMPIANTI ED INFRASTRUTTURE

- Macchinisti
- Agenti di stazione
- Conducenti
- Addetti al servizio e manutenzione delle piste
- Tecnici e addetti alla manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di adeguamento impianti

B) CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI PER LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO - FORMAZIONE RELATIVA ALLE AREE DI ATTIVITA' AZIENDALI (80 ORE ANNUE)

C) ATTIVITÀ FORMATIVE TRASVERSALI - FORMAZIONE COMUNE A TUTTE LE FIGURE PROFESSIONALI

- a) igiene, sicurezza e prevenzione infortuni;
- b) normativa del lavoro;
- c) organizzazione e attività aziendale;
- d) competenze relazionali;
- e) tematiche relative al settore impianti a fune, con particolare riferimento al contesto turistico ed ambientale.

D) PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_

I. Azienda

Ragione sociale \_\_\_\_\_

Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_

CAP (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*

e-mail \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_

## 2. Apprendista

### a) Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_ Cittadinanza \_\_\_\_\_

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

### b) Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative \_\_\_\_\_

Periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### c) Aspetti normative

Data di assunzione \_\_\_\_\_

Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

## 3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

*Amintore*

*g*

*g*

*g*

*g*

*g*

*g*

*g*

*g*

*g*  
*g*  
*g*

*g*

*g*  
*g*  
*g*  
*g*

*g*  
*g*  
*g*  
*g*

*g*  
*g*  
*g*  
*g*



#### 4. Contenuti formativi

##### Area tematiche trasversali

competenze relazionali: \_\_\_\_\_ ore  
valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;  
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);  
analizzare e risolvere situazioni problematiche;  
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: \_\_\_\_\_ ore  
conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;  
conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);  
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

disciplina del rapporto di lavoro: \_\_\_\_\_ ore  
conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;  
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;  
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e relativi aspetti contributivi e assicurativi;  
sicurezza sul lavoro: \_\_\_\_\_ ore  
conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;  
conoscere i principali fattori di rischio;  
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

##### Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

#### 5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

INTERNA

ESTERNA

Aula

Pratica (On the job)

Affiancamento

Lezioni a distanza (E-learning)

Seminari

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

Lezione pratica (Action learning)

Visite aziendali

B) ATTESTAZIONE/REGISTRAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA

(Rif. Accordo interconfederale 18-04-2012)

**APPRENDISTA**

COGNOME E NOME

CODICE FISCALE

LUOGO E DATA DI NASCITA

RESIDENTE IN

VIA

TITOLO DI STUDIO

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL  
\_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI

**IMPRESA**

RAGIONE SOCIALE

INDIRIZZO

TELEFONO

FAX

E-MAIL

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

*[Handwritten marks on the left side of the form, including a large 'M' and other illegible scribbles.]*

*[Large handwritten signature or name written vertically on the right side of the form.]*

*[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large 'S' and various illegible scribbles.]*

Apprendista: .....

Tutor: .....

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE-INSEGNAMENTO (CON RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE)	DURATA	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
..... ..... ..... ..... .....	Ore: ..... ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... ..... ..... ..... .....	Ore: ..... ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... ..... ..... ..... .....	Ore: ..... ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... ..... ..... ..... .....	Ore: ..... ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... ..... ..... ..... .....	Ore: ..... ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale	..... ..... (Firma Apprendista) .....

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes on the left margin: M, Z, MN, N, H, DS, H, M]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin: A, C, P, A, S, M, S, R, M, S]*

*[Horizontal handwritten notes and signatures at the bottom of the page]*

..... .....	..... .....	<input type="checkbox"/> altro	..... ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... .....	Ore: ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... .....	Ore: ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... .....	Ore: ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)
..... .....	Ore: ..... Data/Periodo: .....	<input type="checkbox"/> aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> visita aziendale <input type="checkbox"/> altro	..... ..... ..... (Firma Apprendista) ..... ..... (Firma Tutor/Referente)

1  
 2  
 3  
 4  
 5

Green  
 R  
 R  
 R  
 R

Totale ore complessive: ..... Totale ore parziali: .....  
 TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

2. Stagionalità

[Handwritten signatures and notes in various colors: blue, purple, black, red]  
 [Illegible handwritten text and initials]



**Allegato 6**

**2.1. AVVISO COMUNE LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

*(sottoscritto il 28 marzo 2014)*

Premesso che la legge 24 dicembre 2007 n. 247 ha rinviato ad appositi avvisi comuni sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la fissazione delle attività stagionali ulteriori rispetto a quelle normativamente individuate nel DPR 7 ottobre 1963 n. 1525,

si conviene che:

- sono stagionali, ai fini e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter, DLgs 6 settembre 2001 n. 368 e smi, le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune cui si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti stipulanti il presente avviso comune,

- sono conseguentemente stagionali le assunzioni a tempo determinato effettuate dalle medesime aziende ed enti a termini di legge e di CCNL e pertanto i lavoratori con contratto a tempo determinato da esse dipendenti non rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del richiamato DLgs 368 e smi.

Il presente avviso comune assorbe e sostituisce il precedente del 20 novembre 2008 rispetto alle cui clausole riveste carattere e natura interpretativi e sarà congiuntamente trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione all'inserimento delle attività svolte dalle aziende ed enti indicati al primo alinea nell'elenco di cui al DPR 1525 e smi.

**2.2. Riflessi su orario di lavoro**

L'attuale assetto dell'orario di lavoro nel settore nonché le relative percentuali di maggiorazione rappresentano un opportuno punto di equilibrio fra le esigenze delle imprese che sono tenute a realizzare livelli di servizio efficienti a costi contenuti per riuscire a confrontarsi con la concorrenza interna ed estera e le esigenze dei dipendenti, nella maggioranza assanti a tempo determinato nei mesi in cui si concentra l'attività produttiva.

Tale situazione deriva dalla peculiarità dell'attività di trasporto a fune conseguente alla domanda legata all'industria delle vacanze e particolarmente a quella dei c.d. sport invernali; gli impianti sono stati, quindi, realizzati soprattutto nelle zone montane ed i mesi durante i quali si concentra l'attività sono quelli "invernali" dal mese di dicembre ad aprile, anche se in alcune stazioni gli impianti maggiori (c.d. di "atrocamento") rimangono aperti anche in altri mesi dell'anno, soprattutto per soddisfare la richiesta di chi fa escursionismo.

Il settore, pertanto, viene a dipendere dai risultati economici realizzati nei mesi di apertura al pubblico degli impianti, proprio perché in tali periodi si esaurisce la possibilità di produrre reddito.

Tale caratterizzazione si è del resto, fin dall'inizio, riflessa anche sull'utilizzo del fattore lavoro, nel rapporto fra dipendenti con contratto di lavoro a termine e a tempo indeterminato presenti in particolare nelle aziende maggiori ed impegnati, nei momenti di chiusura dell'attività produttiva, in lavori di manutenzione e di revisione degli impianti e di preparazione in genere della "stazione" per la stagione successiva.

Nella maggioranza dei casi i lavoratori stagionali impiegati nelle imprese funiviarie svolgono, nei mesi dell'anno in cui gli impianti sono chiusi, altre attività, ed il reddito derivante dalle prestazioni rese nelle imprese a fune costituisce, dunque, per questi lavoratori, una risorsa su cui contare anche nel rimanente periodo dell'anno.

L'insieme di tali considerazioni è stato il motivo per cui la disciplina collettiva ha ritenuto opportuno prolungare per le effettive esigenze di servizio durante il periodo di funzionamento degli impianti l'orario di lavoro ricorrente in via normale in 54 ore settimanali, pur prevedendolo di norma in 40 ore e fatte salve ulteriori specifiche evenienze e circostanze.

Un'eventuale riduzione dell'orario giornaliero si tradurrebbe per le imprese in un contenimento del periodo di apertura degli impianti (posticipo dell'apertura e/o anticipo della chiusura), con un evidente vantaggio per la concorrenza estera, che già oggi è in grado di offrire "pacchetti neve" più convenienti di quelli posti sul mercato dagli operatori nazionali.

L'alternativa rappresentata dall'assunzione di altra manodopera, oltre a generare un incremento dei costi, non risulterebbe, del resto, nelle regioni dove l'attività funiviaria è maggiormente diffusa nemmeno facile da mettere in opera, considerato che le zone interessate hanno un tasso di disoccupazione notevolmente più basso della media nazionale e che le professionalità da utilizzare richiedono adeguati periodi di formazione e di esperienza diretta, oltre al possesso della cittadinanza.

È, quindi, evidente, in tale contesto, la difficoltà di reperire lavoratori con una media specializzazione disposti ad assumere un impiego stagionale per poche ore lavorative al giorno.

Non possono essere trascurati i riflessi sull'intero comprensorio montano interessato. A tale proposito occorre evidenziare che gli impianti di risalita si pongono al centro di un mercato del tempo libero, che, soprattutto con riguardo alla vocazione "invernale" del settore, ha acquisito una valenza economica di assoluto rilievo per le zone

*(Numerous handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right margin and several smaller ones at the bottom.)*



di montagna, costituendo una fonte di reddito che in moltissimi casi garantisce la sopravvivenza stessa degli insediamenti (cfr. per esempio l'indotto rappresentato dai prodotti per gli sport invernali; dalle strutture ricettive; dai servizi di collegamento; dalle industrie impiantistiche; dagli addetti alla formazione: guide, maestri di sci; oltre agli effetti indiretti, quali lo sviluppo dei prodotti tipici, dell'artigianato locale, etc.).

Per le considerazioni sopra evidenziate le parti si impegnano a svolgere presso le autorità competenti, e in primo luogo verso il Ministero del Lavoro, ogni opportuna iniziativa al fine di contemperare lo specifico regime contrattuale dell'orario di lavoro con la normativa legale in materia, secondo un percorso regolamentare che affronti con equilibrio la tutela delle condizioni dei lavoratori unitamente alla salvaguardia della capacità concorrenziale delle imprese.

**AVVISO COMUNE  
LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Premesso che la legge 24 dicembre 2007 n. 247 ha rinvio ad appositi avvisi comuni sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la fissazione delle attività stagionali ulteriori rispetto a quelle normativamente individuate nel DPR 7 ottobre 1963 n. 1525,

si conviene che:

- sono stagionali, ai fini e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter, DLgs 6 settembre 2001 n. 368 e smi, le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune cui si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti stipulanti il presente avviso comune,
- sono conseguentemente stagionali le assunzioni a tempo determinato effettuate dalle medesime aziende ed enti a termini di legge e di CCNL e pertanto i lavoratori con contratto a tempo determinato da esse dipendenti non rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del richiamato DLgs 368 e smi.

Il presente avviso comune assorbe e sostituisce il precedente del 20 novembre 2008 rispetto alle cui clausole riveste carattere e natura interpretativi e sarà congiuntamente trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione all'inserimento delle attività svolte dalle aziende ed enti indicati al primo alinea nell'elenco di cui al DPR 1525 e smi.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, purple, red). Some legible names include: "Francesca Di Palo", "Antonio...", "Stefano...", "Antonio...", "Antonio...", "Antonio...".]*

**Art. 76 – Normative per gli addetti ai servizi di autonoleggio**  
(CCNL 24.09.18)

**ACCORDO NAZIONALE 24 SETTEMBRE 2018 DI RINNOVO DEL CCNL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E LE RELATIVE ATTIVITÀ CORRELATE**

Il giorno 24 settembre 2018, ANAV, FAISA-CISAL sottoscrivono il presente accordo nazionale per il rinnovo del CCNL del noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate

**PREMESSA**

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del CCNL del noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate - di seguito, per brevità, CCNL - le parti, convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui al successivo articolo 1 punto 5).

2. Le parti condividono, quale obiettivo comune, la necessità di una semplificazione con consolidamento e rafforzamento del sistema contrattuale nel settore, finalizzato a determinare sempre più adeguate condizioni per le aziende e per i lavoratori. A questo scopo le parti individuano come strumento, atto a realizzare le predette finalità, un sistema di relazioni con il CCNL degli autoferrotranvieri. E quindi resta ferma in ogni caso la collocazione di questo CCNL nel settore del trasporto. Pertanto le parti lavoreranno per definire le condizioni affinché questo avvenga nel triennio di vigenza contrattuale.

3. Con riferimento alla Parte Prima – “Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali”, con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell’Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal). Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l’attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dell’Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) predetto alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell’inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL.

4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate a definire, successivamente alla data di stipula del presente CCNL, e comunque entro la sua vigenza, il recepimento e l’attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dall’Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

5. La Premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente ccnl si applica ai dipendenti delle aziende esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

**PARTE I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI**

**CAPO I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

**I**

**Relazioni industriali**

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di

crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema di trasporto di persone mediante noleggio autobus con conducente e noleggio autovetture con autista;

intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena applicazione alle leggi n. 218/2003 e n. 21/1992;

salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;

individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;

individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi, anche al fine di rilanciare il settore del noleggio autobus con conducente quale volano della filiera turistica del Paese. In quest'ottica sono obiettivi prioritari da perseguire l'introduzione di una disciplina omogenea in materia di età degli autobus, l'applicazione al settore da parte delle autorità finanziarie delle agevolazioni sul gasolio, la razionalizzazione del sistema di tariffazione degli accessi alle città;

B) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:

verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati; conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

### **C) Organismi paritetici**

#### **OSSERVATORIO NAZIONALE**

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

a) andamento e prospettive del mercato interno e internazionale;

b) evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore in relazione alle iniziative intraprese sulle questioni relative ad età degli autobus, riduzione accise sul gasolio e tariffe di accesso alle città;

c) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo I quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;

d) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;

- e) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
  - f) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
  - g) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
  - h) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
  - i) andamento del tasso di adesione al fondo contrattuale di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani;
- Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite. A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

#### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove pro-

fessionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia, nonché dell'intesa siglata da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. A tale proposito al CPO si riconosce il compito di collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno come previsto dalla suddetta intesa.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

#### COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2020. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2018 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.



5. La fase dell'informativa si articola come segue:

**A) Fase dell'informativa nazionale**

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, la parte datoriale fornirà alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;

fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;

pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;

sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

**B) Fase dell'informativa aziendale**

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;

tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;

problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;

linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;

linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;

andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Tra Azienda e RSU/RSA costituiscono oggetto di esame congiunto la distribuzione delle ferie e la dotazione del vestiario.

**2**

**Assetti contrattuali**

I. Considerato e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;

un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, secondo quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del presente CCNL.

**3**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro**

I. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi o individuali oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del CCNL. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo triennio.

## 4

### **Secondo livello di contrattazione**

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.



Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatto salvo quanto già previsto dal CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:

Costituzione dei CAE;

Profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, ove non disciplinati dal CCNL;

Azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;

Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;

Eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente CCNL, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza dell'Accordo Interconfederale medesimo possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.

## 5

### **Procedure di negoziazione a livello aziendale**

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all' art. 4, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente accordo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione dell'art.

4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'art. 1, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

## **5 bis**

### **Procedure e Sedi di composizione delle controversie**

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 57 e 58 del presente contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

2. Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente direzione e la R.S.A. interessata.

3. Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.A.

4. Per controversie plurime si intendono le vertenze sui diritti derivanti da contratto e/o leggi riguardanti una pluralità di dipendenti.

5. La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

6. La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le R.S.A. interessate per l'esame della controversia.

7. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

#### ***Livello territoriale***

In caso di controversia plurima sorta a livello di unità produttiva le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

### **Livello nazionale**

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

## **CAPO II – DIRITTI SINDACALI**

### **6**

#### **Contributi sindacali**

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 01/01/2019 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Fatto salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale in tema di rilevazione della rappresentatività, da 01/01/2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare

- ex indennità di contingenza;

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 01/01/2019 per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.

Fermo restando il termine del 01/01/2019 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003, la dicitura:

“Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti”.

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente articolo dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

## **7**

### **Affissione**

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

## **8**

### **Permessi sindacali**

1. I lavoratori componenti degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

2. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto utilizzando i modelli allegati I/a e I/b. Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi.

3. Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno.

4. Per le aziende che, operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 100 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

## 9

### **Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori**

1. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale in materia, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le RSU ovvero le RSA.

2. Fermo restando che il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste si impegnano a:

adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;

non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU;

rinunciare alla costituzione di RSA avendo partecipato alle procedure di elezione della RSU ai sensi del comma 4 del presente articolo.

3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:

per le RSU, ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal);

per le RSA, ai sensi dell'art. 19, 22, 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del CCNL e relativamente alle RSU, alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) e della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di lavoro di categoria e aziendale) dell'Accordo interconfederale di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo.

4.1 Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

Tale Regolamento può integrare le disposizioni dell'Accordo Interconfederale in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale e dal presente accordo.

4.2 Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;

altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;

b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;

Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU uscente, ove valida-

mente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1 del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.

4.3 Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento, tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente CCNL, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

4.4 In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) dell'Accordo Interconfederale di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;

un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2019 e per effetto del presente accordo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dall'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

4.5 Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica di componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

- a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:  
revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;  
iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
- b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
- c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
- d) cessazione del rapporto di lavoro.

4.6 Le decisioni della RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale dall'Accordo Interfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, secondo capoverso, del presente accordo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.7 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione Elettorale;
- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 4.8, secondo capoverso, lett.b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

Non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

4.8 All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al punto 4.1 del presente comma 4, nonché le disposizioni attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;
- b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60



dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

4.9 Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

4.10 Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione Territoriale del Lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la RSU.

4.11 La RSU è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50%+1 dei componenti la RSU da eleggere.

4.12 Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1., del presente accordo.

4.13 Per le RSU elette in data antecedente alla sottoscrizione del presente contratto resta in vigore, fino al loro rinnovo qualora elette con modalità attuativa per via aziendale dall'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale.

4.14 I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Detti permessi competono:

a) nelle aziende che occupino fino a 200 dipendenti: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 dipendenti: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

c) nelle aziende che occupino più di 3.000 dipendenti: ad un dirigente per ogni 300 fino a 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per il numero dei dipendenti superiore a 3.000.

4.15 I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di 1 h e 30' all'anno per quanti sono i dipendenti e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

4.16 Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.

4.17 I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra i dipendenti a cui si riferisce l'articolo 8 del presente CCNL.

## 10

### **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.

2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.

Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.

Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto di:

delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g) i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno; degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.

3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

4. Qualora non si proceda alle elezioni del rappresentante per la sicurezza, le sue funzioni sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.

## **II**

### **Assemblee dei lavoratori**

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

- a) siano indette congiuntamente o separatamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;
- b) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

## **II**

### **Consultazioni certificate e Referendum**

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

In attuazione della richiamata Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4, la validazione degli accordi di cui all'art. 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel CCNL.

Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

### **I 3**

#### **Locali**

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 150 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 150 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare: l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità; l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

### **I 4**

#### **Comitati Aziendali Europei (CAE)**

1. Le parti, con riferimento al D.lgs. 22.6.2012, n. 113, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.lgs. n. 113/2012, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.lgs. n. 113/2012.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.lgs. n. 113/2012.

### **I 5**

#### **Non cumulabilità dei diritti sindacali**

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui ai precedenti artt. 8, 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

## **Trasferimenti d'azienda e Appalti**

### **A) Trasferimento di azienda**

1. La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare salvo la facoltà di ogni lavoratore di chiedere la liquidazione del tfr e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.
2. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni in quanto applicabili.
3. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
4. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

### **B) Appalti**

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previa opportuna intesa tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

## **PARTE II – MERCATO DEL LAVORO**

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato del lavoro, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato.
2. Nel prendere atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile, le parti ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali compresi nel campo di applicazione del presente CCNL.

3. Le Parti convengono che il lavoro di tipo flessibile, è rappresentato di norma dalle seguenti tipologie contrattuali che il presente articolo regola:

Contratti a termine

Lavori a tempo parziale

Apprendistato professionalizzante

Lavoro somministrato a tempo determinato

Telelavoro

## 17

### **Costituzione del rapporto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato: l'identità delle parti;

la tipologia del contratto di assunzione;

la data di assunzione;

la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro del presente CCNL applicato;

il livello professionale ed il parametro retributivo di inquadramento;

il relativo trattamento economico;

la durata del periodo di prova;

la residenza di lavoro;

l'informativa di cui al D.lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

il documento di identità;

il titolo di studio;

il codice fiscale;

le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/ parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del Codice Civile successivamente alla data di stipula del presente CCNL.

## **18**

### **Periodo di prova**

1. Il periodo di prova è il seguente:

- Livello Q1, Q2 e A1: mesi 5
- Livelli A2 e B1: mesi 4
- Livello B2, B3 e C1: mesi 2
- livelli C2, C3 e C4: mesi 1.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

4. Non sono ammesse altre protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

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

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

7. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di livello Q1, Q2, A1, A2 e B1 e durante il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

8. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

9. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

## **19**

### **Contratto a termine**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è quello definito dal comma 2, dell'art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ssmmii.. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.lgs. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno, tra i quali, limitatamente al periodo compreso tra il 1 settembre e il 30 giugno, i servizi scolastici,

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

I lavoratori stagionali hanno diritto per ogni 27 mesi di servizio effettivamente prestato, che comunque non è utile ai fini dell'anzianità, ad una indennità - denominata "indennità di ripresa" nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19
B1	€ 30,36
B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35

La suddetta “indennità di ripresa” decorre dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il 27° mese di servizio.

Tale indennità si intende comprensiva dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto. La stessa non verrà più erogata nel momento in cui il contratto di lavoro del lavoratore stagionale viene trasformato a tempo indeterminato full-time.

Il conteggio dei 27 mesi di servizio effettivamente prestato utili al riconoscimento “dell’indennità di ripresa”, avverrà per tutti i contratti stipulati dopo la sottoscrizione del presente accordo

4. Nelle situazioni di cui all’articolo 23, comma 2, lettera a), del D.lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l’attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

7. Ferma restando la durata massima prevista dalla legge di cui al precedente comma 2 la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.

9. er quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015.

## 20

### Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Con riferimento all’orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, quando l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell’anno;

misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. Ai soli fini dell’individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell’orario normale settimanale applicato in azienda.

3. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della



prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;

per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

4. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore.

5. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 4 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con le percentuali indicate all'articolo 28. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

6. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria individuale come definita ai sensi dell'art. 46 del presente accordo.

7. La retribuzione prevista per le ore supplementari di cui al punto che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

8. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui (all'art.36, comma 5 lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

9. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie 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;

b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

10. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predefinito, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

11. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
12. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 12 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 25 del presente accordo.
13. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
14. Per quanto attiene il tempo parziale del personale di guida, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
15. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
16. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare. Ai sensi della legge 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.lgs 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 9 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche. I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.
17. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario. Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo. Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 18 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente RSU, o RSA, ove esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL. L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 16 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.
18. La variazione di cui al comma 15 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione globale di cui all'art. 46 del presente CCNL.
19. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia

delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

20. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 14 del presente articolo.

21. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

## **21**

### **Contratto di apprendistato professionalizzante**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

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 diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'allegato 2 al presente CCNL.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato 2, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al livello di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza + e.d.r., e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro supplementare, straor-

dinario, notturno e festivo, domenicale, indennità di trasferta ed il ticket restaurant. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la eventuale retribuzione aziendale la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

dal 19° al 24° mese: 20%

dal 25° al 30° mese: 30%

dal 31° al 36° mese: 50%

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione individuale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione individuale dal 4° giorno al 180° giorno. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.

12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.

16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.

Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

21. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle RSU/RSA, l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.

23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di guida degli autobus deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

26. 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 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. 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 o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. 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 progressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

## **22**

### **Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del con-

tratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.lgs 81/2015.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

## 23

### Telelavoro

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, ante tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

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

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

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.

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

## **24**

### **Altre tipologie di lavoro**

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente CCNL.

## **25**

### **Percentuali di utilizzo**

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 13, del presente accordo, sono attivabili:

nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili; nelle aziende con più di 50 dipendenti, entro la misura massima del 25 % dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

## **PARTE III - ORARIO DI LAVORO**

## **26**

### **Orario di lavoro**

Peri lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, ad eccezione del seguente personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiania e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;

b) 42 ore per conducenti auto;

ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.



La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;

entro il limite massimo di 60 ore per il personale mobile utilizzato in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal D.lgs n. 234/2007,

L'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito, nell'ambito dell'organico preesistente, in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

L'articolazione dell'orario di lavoro e le sue implicazioni saranno oggetto di confronto tra direzione e strutture sindacali aziendali e territoriali delle rispettive parti stipulanti il presente contratto.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione individuale.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

A) Orario contrattuale di lavoro per il personale mobile (conducenti di autobus ed il personale viaggiante)

L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale è escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

Nell'ambito dell'impegno giornaliero si considera orario di lavoro:

a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione, intesa a conservare il veicolo in buono stato di funzionamento, e pulizia, il carico/scarico bagagli, con esclusione delle operazioni di facchinaggio, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza dei passeggeri e del veicolo o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso;

b) non si computano come orario di lavoro:

i tempi per la consumazione dei pasti nella misura di un'ora per ogni singolo pasto;

le interruzioni di guida - articolo 7 del Regolamento CE n. 561/06;

i riposi intermedi - articolo 5 del D.lgs n. 234/07;

i riposi giornalieri e/o settimanali - articolo 8 del Regolamento CE n. 561/06.

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) e i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.

In deroga alla presente normativa, per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata - in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio - saranno riconosciute, per ogni giorno impiegato nel predetto servizio, 4 quote orarie e sarà altresì corrisposta la relativa maggiorazione del 20% sulle predette quote orarie calcolata sulla retribuzione individuale. Fermo restando che la suddetta maggiorazione del 20% verrà erogata nel mese di competenza, le predette quattro quote orarie confluiranno nella "banca individuale delle ore" di cui al successivo comma del presente articolo e dovranno essere utilizzate secondo i criteri ivi previsti. Allo scopo di stabilire la misura convenzionale della prestazione giornaliera, le singole giornate impiegate per l'effettuazione dei servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, sono considerate nel valore convenzionale di 6 ore e 40 minuti di lavoro effettivo ai fini previsti dal comma 1 del presente articolo.

Le quote orarie di cui sopra confluiranno in una “banca individuale delle ore” e saranno recuperate sotto forma di riposo aggiuntivo al raggiungimento di una quantità di ore equivalente alla prestazione ordinaria giornaliera (orario di lavoro settimanale rapportato al numero delle giornate di prestazione settimanale stabilite). La fruizione dei riposi aggiuntivi deve avvenire al massimo nell’arco del periodo plurisettimanale di compensazione (26 settimane consecutive) successivo a quello di maturazione. Essi saranno assegnati, per il 50% su disposizione dell’azienda e per il restante 50% su richiesta del lavoratore, da rendersi con un preavviso di norma di 20 giorni, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali e privilegiando i periodi di minor attività aziendale. Qualora detti riposi, o parte di essi, non possano essere usufruiti al termine del predetto periodo di 26 settimane per esigenze di servizio, saranno riconosciute equivalenti quote orarie di retribuzione individuale.

Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all’orario di lavoro contrattuale settimanale di cui al comma 1 del presente articolo.

L’azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell’azienda, tali turni siano organizzati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno il periodo di riposo giornaliero e settimanale previsto dalla legge.

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

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

Le prestazioni oltre l’orario contrattuale fino alla 60<sup>a</sup> ora saranno compensate con quote orarie di retribuzione individuale con la maggiorazione del 20 %.

Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

### ***B) Riduzione dell’orario di lavoro***

Fermo restando l’orario settimanale contrattuale, di cui al comma 1 del presente articolo, viene concordata una riduzione dell’orario di lavoro su base annua di 40 ore e di 2 giornate lavorative a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

In caso di assunzione, cessazione, assenze non retribuite con diritto alla conservazione del posto, la predetta riduzione annua in correlazione ai mesi di servizio, considerando mese intero le frazioni di mese ed assorbendo tutte le eventuali riduzioni già concesse a qualsiasi titolo a livello aziendale.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

La riduzione di cui alla lettera B comma 1 del presente articolo darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi, anche frazionabili ad ore, ad esclusione del personale viaggiante che verranno assegnati su richiesta dei lavoratori, tenute presenti le esigenze di servizio, ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali. Nel caso in cui il lavoratore non possa usufruire dei riposi compensativi entro l’anno di maturazione, gli stessi saranno disponibili, indipendentemente dalle esigenze di servizio, fino al 31 marzo dell’anno successivo all’anno di maturazione, nel caso di mancata fruizione nei termini di cui sopra, gli stessi riposi compensativi saranno retribuiti.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto

dal decreto legislativo n. 66/2003 il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale fine si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica Q1, Q2, A1 e A2.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

## **27**

### **Riposo settimanale**

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge o previste dal presente CCNL.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al 4° comma del successivo art. 29.
3. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 50% della retribuzione base giornaliera.
4. Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali come innanzi, il lavoratore avrà diritto, in aggiunta al normale trattamento mensile, ad una quota giornaliera di retribuzione globale.
5. Nel caso di settimana corta è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

## **28**

### **Lavoro straordinario, notturno e festivo**

1. Si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'articolo 26, comma 1, primo capoverso, del presente CCNL. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.
2. E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.
3. E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 29 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.
4. E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.
5. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione individuale.
  - 1) lavoro straordinario diurno feriali 25%
  - 2) lavoro straordinario notturno 50%
  - 3) lavoro straordinario festivo 65%
  - 4) lavoro straordinario notturno festivo 75%
  - 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
  - 6) lavoro notturno in turni avvicendati e non 25%.

6. Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
7. La percentuale in corrispondenza del punto 6) non si calcola per i guardiani notturni, per i quali la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.
8. Il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive per ciascun dipendente di cui al comma 1 dell'art. 26.
9. Al conseguimento del predetto limite massimo individuale, non concorrono le ore di straordinario svolte:
- ai sensi dell'art 5, comma 4 del DLGS n. 66/2013 e smi
- 66 ore /anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.
10. Ai fini dell'applicazione di ogni istituto contrattuale ed indipendentemente dal criterio di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi della retribuzione mensile.
11. Il ricorso a prestazioni straordinarie superiori ai limiti fissati nel contratto per esigenze eccezionali e imprevedibili dovrà essere preventivamente esaminato tra azienda e strutture sindacali aziendali.

## **29**

### **Festività**

I. Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 27;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì dopo Pasqua
- 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
- 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 Giugno)
- 7) Assunzione (15 Agosto)
- 8) Ognissanti (1° Novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
- 10) Santo Natale (25 Dicembre)
- 11) Santo Stefano (26 Dicembre)
- 12) Festività del Santo Patrono
- 13) SS Pietro e Paolo (29 giugno per il solo Comune di Roma)

2. Per le festività su indicate, trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3 Dicembre 1969.

3. Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto.

4. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera, è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

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

6. Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 4 giorni di riposo compensativo in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o differite (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 4 Novembre), che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali. Per i lavoratori delle Unità produttive situate nel comune di Roma, il numero delle predette giornate di riposo compensativo viene ridotto a 3, in ragione dell'ulteriore festività nazionale prevista dal DPR 792/85 coincidente con il Santo Patrono.

7. Qualora non possa essere concesso il riposo compensativo entro il predetto periodo, sarà corrisposta la relativa retribuzione con la retribuzione del mese di gennaio.
8. I permessi di cui al precedente comma non saranno comunque cumulabili col periodo feriale.
9. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.
10. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Chiarimento a verbale.

Le parti stipulanti precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) del presente articolo del CCNL, le parti a livello aziendale stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Santo Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).

### **30** **Ferie**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.
2. Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.
3. La programmazione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali, in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.
4. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetta un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.
5. Le frazioni di mese non superiori a 14 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate mese intero se superiori a 14 giorni.
6. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.
7. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
8. In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere compererà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
9. In caso di festività nazionali o infrasettimanali, cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
10. E' però data la facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.
11. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
12. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
13. Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno.
14. Le ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di riferimento, fatte salve le eventuali deroghe di legge.

### **31** **Permessi**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore 1 giornata di permesso retribuito che dovrà essere goduta entro i 15 giorni dall'evento. Nel caso in cui le disposizioni della normativa di legge vigente prevedano un numero di giornate superiori la giornata di cui al comma precedente si intenderà assorbita.

3. Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e successive modificazioni e integrazioni, al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 semprechè tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

## **32**

### **Aspettativa**

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

## **33**

### **Lavoratori studenti**

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

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

4. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

5. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

6. Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

7. I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario.

## **34**

### **Assenze**

1. Tutte le assenze devono essere comunicate salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

2. Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 58.

## **35**

### **Interruzioni e sospensioni di lavoro**

1. In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

- 2) per le ore perdute per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
  - 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
3. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.
4. La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

## 36

### Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia. (D. Lgs. n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
2. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione globale per tutto il periodo del congedo di maternità come previsto dal comma 1 dell'art. 22 del D.lgs. n. 151/2001.
3. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
4. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
5. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001 s.m.i., al fine di garantire una maggiore flessibilità del congedo parentale, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, co. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:
  - a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
  - b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
  - c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
    - a.i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e s.m.i., e del D.lgs. n. 234/2007;
    - a.ii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.
  - d) Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
  - e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.
  - f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o confe-



risce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

g) Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015, la lavoratrice/lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs, n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale part time. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale ai fini del completamento dell'orario.

Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 25.

### **37**

#### **Permessi solidali**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione di vita e di lavoro, i lavoratori possono cedere volontariamente ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:

quota delle ore accantonate nella banca individuale di cui all'art. 26;

quota delle giornate di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

2. Ai fini dell'attuazione di quanto sopra, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie e le ore di permesso a qualunque titolo.

3. L'Azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero delle giornate/ore che intendono cedere.

4. L'Azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

5. Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

6. L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 e smi.

7. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.

8. Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo nuovo articolo e delle relative modalità di esercizio.

9. L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le parti in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.

10. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le previsioni del presente comma si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **Congedo matrimoniale**

I. Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio, unione civile di cui alla legge n.76/2016 sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

### **Trattamento di malattia ed infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata da successivi certificati medici

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificate egualmente gravi, il periodo di aspettativa è elevato a 8 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite,

prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

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

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa e contestualmente confermato per iscritto.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia e l'impiegato decade dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

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

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

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

### **Operai**

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le parti confermano che l'azienda integra, a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

Trattamento economico di malattia:

a tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'I.N.P.S., fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

## **40**

### **Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- Livelli Q1, Q2 e A1: mesi 4;
- Livelli A2 e B1: mesi 3;
- Livelli B2, B3 e C1: mesi 2;
- Livelli C2, C3 e C4: giorni 15.

2. Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%.

3. I termini di disdetta decorreranno dalla data dell'effettiva comunicazione.

4. La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel T.F.R.
7. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di recedere dal rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
8. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
9. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

## **41**

### **Trattamento di fine rapporto**

- a.ii.1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge
- a.ii.2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli istituti tassativamente sottoindicati:
- 1) retribuzione tabellare
  - 2) indennità di contingenza
  - 3) aumenti periodici di anzianità
  - 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi
  - 5) 13<sup>a</sup> mensilità
  - 6) 14<sup>a</sup> mensilità
  - 7) indennità non occasionali.
- a.ii.3. Restano ferme le esclusioni previste dal presente contratto nonché quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

## **42**

### **Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.
2. In mancanza delle persone indicate al primo comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'articolo 2122 del cod. civ.
3. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13<sup>a</sup> mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

### **RACCOMANDAZIONE A VERBALE**

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

## PARTE IV - INQUADRAMENTO

### 43

#### Classificazione del personale

1. I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in un sistema classificatorio basato su livelli professionali, fermo restando la distinzione tra quadri, impiegati e operai agli effetti di tutte le norme legislative – regolamentari - contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali categorie.

2. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e i profili professionali seguenti.

**Quadro** La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).

#### *Declaratoria*

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:

#### *Livello Q1*

**Parametro 200** Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

#### *Livello Q2*

**Parametro 200** Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

#### *Livello A1*

#### **Parametro 200 Declaratoria**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

### **Profilo**

Lavoratori in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali

Responsabile di Unità Operative

Responsabile di Unità Organizzative

Specialist Professional

### **Livello A2**

#### **Parametro 188 Declaratoria**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

### **Profilo**

Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.

Responsabile di Unità operativa

Responsabile di Unità organizzativa di servizio e supporto al business

### **Livello B1**

#### **Parametro 170 Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

### **Profilo**

#### **Coordinatore Attività**

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute, gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore e/o di unità organizzative di business e/o di servizio al supporto al business.

### **Impiegati di concetto senior/specialist**

Lavoratore che, in possesso di preparazione professionale specifica e consolidata e con limitata autonomia decisionale, in linea con le procedure aziendali, assicura il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi.

### **Livello B2**

#### **Parametro 162 Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

### **Profilo**

#### **Impiegato di concetto/specialist**

Lavoratore di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza e capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.

### **Livello B3**

#### **Parametro 155 Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

#### **Profilo**

##### **Promotore Servizi turistici**

Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e lo sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno.

##### **Addetto alla vendita a mezzo telefono**

Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi.

##### **Impiegato di concetto junior/specialist**

Lavoratore che svolge funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

### **Livello C1**

#### **Parametro 152 Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

#### **Profilo**

##### **Capo Officina**

Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-pratiche specialistiche, acquisite tramite esperienze o forme di preparazione professionale equivalente, assicura il funzionamento della struttura affidatagli, coordinando le operazioni di un gruppo di lavoratori addetti alla struttura stessa.

##### **Coordinatore movimento autobus**

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche gestionali, svolge, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento dei conducenti e del personale di officina.

##### **Operatore Tecnico Amministrativo**

Lavoratore che in possesso di requisiti professionali svolge compiti richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche.

### **Livello C2**

#### **Parametro 134 Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

#### **Profilo**

##### **Operaio specializzato di officina**

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando schemi di disegni, esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, lavori di montaggio smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica o di carrozzeria, e relativo collaudo limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione.



### **Conducente di autobus**

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.

### **Addetto a pratiche amministrative**

Lavoratore che svolge attività richiedenti la conoscenza di procedure amministrative tecnico/operative attraverso anche l'ausilio di dispositivi elettronici

### **Livello C3**

#### **Parametro 125 Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.

### **Profilo**

#### **Centralinista/Receptionist**

Lavoratore che opera al centralino telefonico

### **Archivista**

Lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative

### **Assistente scuolabus**

Lavoratore adibito all'assistenza dell'utenza nei servizi scuolabus e nei servizi similari.

### **Autista di autovetture**

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste, effettua prevalentemente la guida degli automezzi aziendali fino a 9 posti, per il trasporto di persone e le attività connesse

#### **Addetto alla manutenzione**

Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina.

### **Livello C4**

#### **Parametro 100 Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica

### **Profilo**

#### **Guardiano e addetto alla custodia**

Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e mezzi.

### **Addetto pulizie**

Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti e dei mezzi.

## **QUADRI**

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge L. 2 aprile 86, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del 1° livello che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione de-

gli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale. I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Fermo restando la normativa contrattuale prevista per la categoria impiegati, si conviene quanto segue:

### ***Informazione***

Sul piano informativo, le aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle aziende.

### ***Formazione***

Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico d'interventi formativi, a livello aziendale e/o internazionale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

### ***Passaggio temporaneo di mansioni***

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

### ***Responsabilità civile e/o penale***

Le aziende s'impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

### ***Brevetti***

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerca e lavori afferenti l'attività svolta.

### ***Indennità di funzione***

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro Q1 e Q2, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione rispettivamente nella misura di € 67,00 e € 51 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13° mensilità e della 14° mensilità. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85 e 106/86.

## **44**

### **Passaggio di mansioni e di livello**

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo

livello diviene effettivo a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per gli operai, di tre mesi per gli impiegati.

4. Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà senz'altro attribuito al livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli

#### ***Copertura posti vacanti e nuove assunzioni***

Per la copertura dei posti resisi vacanti e per la istituzione di nuove figure, le aziende, prima di attingere al mercato del lavoro, previa comunicazione alle R.S.A. e/o alle strutture sindacali aziendali, favoriranno l'eventuale passaggio di livello e/o l'accrescimento professionale nell'ambito del livello del personale già in forza.

## **PARTE V - RETRIBUZIONE**

### **45**

#### **Corresponsione della retribuzione**

1. La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga. Nel caso in cui tale giorno cada di sabato o in una giornata festiva, tale termine è anticipato al giorno immediatamente precedente.

2. Per ragioni di sicurezza, nonché delle regole previste in materia di tracciabilità di pagamenti, il pagamento delle retribuzioni è effettuato esclusivamente mediante accredito del relativo importo sul conto corrente bancario o postale precedentemente indicato dal lavoratore all'azienda. Detto conto corrente dovrà necessariamente essere intestato o cointestato al lavoratore destinatario della retribuzione.

3. L'obbligo del datore di lavoro di consegnare il prospetto paga contestualmente alla retribuzione, al fine di garantire la possibilità di controllo immediato da parte del lavoratore, può avvenire mediante posta elettronica non certificata ovvero attraverso la pubblicazione riservata, accessibile tramite password individuale, sul sito dell'azienda.

4. Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto.

5. Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

### **46**

#### **Retribuzione**

1. La retribuzione - nei suoi vari elementi - si articola come appresso indicata:

Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella allegata al presente C.C.N.L. (All. I)

Retribuzione base: è costituita dalla retribuzione tabellare e dall'indennità di contingenza.

Retribuzione individuale: è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità.

Retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

2. La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per:  
191 per il personale di custodia - guardiani notturni;  
182 per il personale conducente di auto;  
173 per il personale a 40 ore settimanali.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

#### **47**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza.

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19
B1	€ 30,36
B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35.

2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il biennio di servizio.
3. Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio - oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.
4. Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità
5. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra fissa degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico

#### **48**

#### **Tredicesima mensilità**

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata entro il 20 dicembre.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni.
3. Il rateo di tredicesima mensilità sarà conteggiato nella retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
4. Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 13a mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.

#### **49**

#### **Quattordicesima mensilità**

1. L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

4. L'erogazione è computabile nel trattamento di fine rapporto di lavoro.

5. Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 14a mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.

## 50

### Indennità varie

#### *Indennità di uso mezzo di locomozione proprio*

1. La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un rimborso spese previsto dalle tariffe ACI

#### *Indennità di maneggio denaro*

1. Al personale impiegatizio, che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore, sarà corrisposta mensilmente una indennità di euro 35 a far data dalla stipula del presente CCNL. Detta indennità è fissata in euro 40 a decorrere dall'1 gennaio 2019.

2. La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

3. La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R.

#### *Istituzione ticket restaurant (buono pasto)*

1. Le aziende, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di € 5,29.

2. Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL, il ticket restaurant non è dovuto.

3. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

#### *Indennità lavoro domenicale*

1. Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 2,58 euro per ogni domenica lavorata, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali che non entra a far parte del trattamento di fine rapporto. Il valore di detta indennità è fissato in 4 euro a decorrere dall'1 gennaio 2019.

2. La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

## 51

### Indennità di trasferta

1. Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento a decorrere dall' 1 agosto 2018.

2. Il personale mobile, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto a un normale trattamento di vitto e alloggio, a carico dell'azienda o del gruppo, o al rimborso a piè di lista delle relative spese nei seguenti limiti:

a) territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;

b) territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.

3. Qualora per il personale mobile il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà una indennità di trasferta pari a:

#### *territorio nazionale:*

5,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore. Detta indennità è fissata in 6 euro dall' 1 gennaio 2019;

6,00 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore. Detta indennità è fissata in 7,5 euro dall'1 gennaio 2019;

8,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24. Detta indennità è fissata in 10 euro dall'1 gennaio 2019.

**territorio estero:**

6,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore. Detta indennità è fissata in 7 euro dall'1 gennaio 2019;

7,50 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore. Detta indennità è fissata in 8,50 euro dall'1 gennaio 2019;

9,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24. Detta indennità è fissata in 11 euro dall'1 gennaio 2019.

4. Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.

5. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 8 ore continuative.

6. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 8 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

7. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di 2° classe in quanto effettivamente sostenute;

b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;

- territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

8. L'indennità prevista per il personale inviato in trasferta assorbe il ticket restaurant di cui all'art. 50.

9. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

## **52**

### **Alloggio del personale**

1. Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

## **53**

### **Indumenti di lavoro**

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno quattro tute od indumenti equivalenti al personale di officina, all'uomo di garage e al personale di custodia e posteggio.

2. L'azienda fornirà gratuitamente impermeabili con relativo copricapo a quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

3. Le aziende forniranno gratuitamente ogni due anni due tenute estive e due tenute invernali agli autisti addetti ai servizi di noleggio e questi hanno l'obbligo di indossarle durante il servizio.

4. Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

5. Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di 0,36 euro per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro. Detta indennità è fissata in 0,70 euro a decorrere dall'1 gennaio 2019.

## 54

### Rimborso spese

1. Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione individuale di cui all'art. 46 saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

## 55

### Trasferimento

1. I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle RSA/RSU ed alle strutture territoriali sindacali competenti.

2. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

4. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

5. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'azienda.

6. E' dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore ad una retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia, sempreché il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.

7. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

8. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 40 giorni e contemporaneamente dovrà essere data comunicazione alle strutture sindacali aziendali.

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

10. Il lavoratore comunicherà direttamente o tramite le strutture sindacali aziendali la propria decisione entro 20 giorni dalla notifica del trasferimento.

## 56

### Risarcimento dei danni

1. L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza grave e reiterata.

2. Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente risponderanno del 17,5% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

3. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.



4. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri, con esclusione delle operazioni di facchinaggio.
5. Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.
6. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

## **57**

### **Ritiro patente**

1. L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista in questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale viene adibito.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
4. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 41 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

## **58**

### **Norme disciplinari**

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.
2. Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:
  - 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
  - 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
  - 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
  - 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
  - 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
  - 6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.
3. Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità con:
  - a) rimprovero;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore a 3 ore di paga base;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
  - e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
  - f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
4. Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

5. L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.
6. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.
8. In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
9. Fermo restando quando disposto dalla legge 15 luglio 1996, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale si è 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.
11. L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
13. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## **59**

### **Trattamenti di miglior favore**

1. Gli aumenti derivanti dal presente CCNL non assorbono eventuali superminimi, assegni ad personam o altri compensi a qualsiasi titolo corrisposti, salvo quelli concessi con esplicita clausola dell'assorbimento.

## **60**

### **Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro**

1. Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, ogni documento di pertinenza dell'interessato.

## **61**

### **Volontariato**

1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'articolo 17 della legge 11/8/1991, n. 266.
2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.
3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

### **Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti**

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a dodici mesi.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
5. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.
6. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
7. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
8. Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

### **Permessi ex legge 104/92**

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.
2. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.
3. A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.
4. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (personale turnista); giornate intere e mezze giornate (altre tipologie di lavoratori).
5. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.
6. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

## 64

### **Molestie sessuali**

1. Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994.
2. Le aziende adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi 198/2006 e 5/2010, che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.
3. Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice nazionale di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.
4. Sulla base, dell'accordo quadro del dialogo sociale europeo del 26 aprile 2007 e dell'accordo quadro interconfederale del 25 gennaio 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, le aziende, anche in collaborazione con il comitato pari opportunità di cui all'art. I del presente CCNL, promuoveranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno.

## 65

### **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi da fruire in un arco temporale di tre anni.
2. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari a mezza giornata di ferie.
3. Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanzerà all'azienda la richiesta di fruizione del congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.
4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità a carico dell'INPS.
5. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.
6. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
7. La lavoratrice di cui al comma I ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **PARTE VI - WELFARE**

## 66

### **Fondo nazionale di previdenza complementare**

1. In relazione agli impegni assunti con gli accordi nazionali del 3 luglio 1996 e dell'11 giugno 1998 in materia di previdenza complementare, le parti, nel confermare le percentuali e i criteri di contribuzione ivi stabiliti e di seguito riportati nella successiva lettera B) del presente articolo, convengono quanto segue:

A) I lavoratori dipendenti da imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo.

B) La contribuzione è stabilita in percentuale per 12 mensilità sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento: retribuzione tabellare

indennità di contingenza

l'aumento periodico di anzianità

E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali:

a carico dell'azienda 1%

a carico del lavoratore 1%.

E' altresì dovuta al fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo, l'integrale destinazione del T.F.R..

C) La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione per i quadri già iscritti ad altri fondi complementari.

D) Con decorrenza dall' 1 agosto 2018 le Parti convengono di destinare un contributo mensile a carico dell'azienda, di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti

La somma non è revocabile né sospensibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL.

Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale di tipo verticale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione

Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo Priamo alla data del 30.06.2018, il versamento della somma comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23/4/1998, istitutivo del Fondo di previdenza complementare Priamo, sottoscritto tra Federtrasporti, FENIT ed ANAC e FILT- CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e sue successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7 comma 1 lett. a) del vigente statuto di Priamo La somma verrà conferita al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo Priamo alla data del 1.7.2018, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, la somma è aggiuntiva rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL vigente.

Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

## 67

### **Assistenza Sanitaria Integrativa**

1. Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett.A) del DPR n. 917, 1986, e smi.

2. In considerazione della necessità di realizzare comunque la necessaria "massa critica", le parti valuteranno positivamente l'adesione all'analogo Fondo Sanitario in fase di perfezionamento per

il settore degli Autoferrotranvieri, e in quest'ottica verseranno a far data dall'1 gennaio 2019 il contributo annuo pari a un costo aziendale di 10 euro.

3. Le parti concordano che si incontreranno successivamente all'inizio dell'operatività e della messa a regime dei servizi e della relativa contribuzione ordinaria del Fondo Sanitario TPL salute, per definire il contributo ordinario relativo ai lavoratori cui si applica il presente CCNL.

## 68

### **Inscindibilità delle norme contrattuali**

1. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

2. Le parti dichiarano congiuntamente che a partire dalla data di stipula del presente CCNL, tutte le restanti normative contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali sono abrogate.

## 69

### **Decorrenza e durata**

1. Il presente ccnl decorre dall' 1 gennaio 2018 e scade il 31 dicembre 2020.

## 70

### **Parte Economica**

#### **a) Una tantum (allegato n. 4)**

1. A copertura del periodo pregresso dall' 1 agosto 2009 e fino al 31 dicembre 2017, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 1.100,00 al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100 – 200) e senza alcun effetto di trascinamento.

2. La predetta somma di 1.100,00 euro, da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione nel periodo dall' 1 agosto 2009 al 31 dicembre 2017, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni, è corrisposta in tre tranches di pari importo di 366,67 euro, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di ottobre 2018, febbraio 2019 e maggio 2019.

3. A copertura del periodo dall' 1 gennaio 2018 al 31 luglio 2018, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di 240,00 euro al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100 – 200) e senza nessun effetto di trascinamento.

4. La somma di 240,00 euro, da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione nel periodo dall' 1 gennaio al 31 luglio 2018, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni, è corrisposta con la retribuzione di agosto 2018.

5. Gli importi forfettari di cui ai capoversi che precedono vanno riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'IVC, nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto.

6. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

#### **b) aumenti retributivi (allegato n. 5)**

1. Il vigente valore della retribuzione tabellare, riferita al livello C2, da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100 – 200) è incrementato di € 102,00 così suddivisi e con le seguenti decorrenze:

- 40,00 euro con la retribuzione relativa al mese di agosto 2018;
- 31,00 euro con la retribuzione relativa al mese di luglio 2019;
- 31,00 con la retribuzione relativa al mese di settembre 2020.

2. Per effetto degli aumenti di cui alla presente lettera b), ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

ANAV

FAISA-CISAL

**Comunicazioni di accreditamento ex art. 8 del presente accordo nazionale**

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data..... è stata rinnovata la seguente struttura sindacale denominata.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

Azienda.....

Nome e cognome..... Matricola aziendale n.....

Azienda.....

Nome e cognome..... Matricola aziendale n.....

La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate. Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

**Comunicazioni di accreditamento ex art. 8 del presente accordo nazionale**

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.\_\_\_\_\_

In data..... il sig..... matricola aziendale n..... dipendente

dell'azienda..... è stato nominato membro/non è più membro (1)

della struttura sindacale.....

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate. Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

(1) Cancellare la frase che non interessa

N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.



## **PROFILI PROFESSIONALI**

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CONDUCENTE DI AUTOBUS**

#### **PROFILO FORMATIVO CONDUCENTE DI AUTOBUS**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di conducente di autobus, livello C2 parametro I34. Profilo professionale di assunzione Conducente di autobus.

#### **CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche;
- gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti inerenti il servizio.

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERAIO SPECIALIZZATO DI OFFICINA**

#### **PROFILO FORMATIVO OPERAIO SPECIALIZZATO DI OFFICINA**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operaio specializzato di officina, livello C2 parametro I34. Profilo professionale di assunzione Operaio specializzato di officina.

#### **CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

## **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE**

### **PROFILO FORMATIVO ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE**

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Addetto a pratiche amministrative, licello C2 parametro I34. Profilo professionale di assunzione: Addetto a pratiche amministrative.

### **CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotocopiatrici ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Allegato n. 3 (A.N. 24 settembre 2018)

### **ACCORDO NAZIONALE SULLA REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEL SETTORE DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE**

Addì 22 marzo 1994 presso la sede dell'Enat

tra

L'Enat - Associazione nazionale esercenti noleggio autobus e trasporti turistici

e

le OO.SS.LL. - Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti

- visto l'allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 in materia di "adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";
- vista la deliberazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata, nella seduta del 9 aprile 1992, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il protocollo d'intesa del 19 dicembre 1991;
- vista, altresì, la deliberazione della Commissione di Garanzia, adottata nella seduta del 30 luglio 1992, con la quale la medesima, preso atto che l'invito non ha avuto seguito, valuta inidoneo, ai sensi dell'articolo 13, lett. a), della legge n. 146 del 1990 l'accordo del 19 dicembre 1991 in quanto non garantisce il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'articolo 1, comma 2, lett. b) della legge n. 146/1990;
- visti gli inviti formulati dalla Commissione di Garanzia, in ultimo, in occasione dell'incontro del 9 dicembre 1993, e tenuto conto delle proposte da questa formulate;
- in attuazione della previsione dell'articolo 1, punto 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146; si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero ed il codice di

comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente, che - per le aziende indicate all'articolo 1, comma 1, che segue - sostituiscono ed abrogano in ogni sua parte il protocollo del 19 dicembre 1991, in tema di "adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende", allegato al c.c.n.l. 19 dicembre 1991.

1) Il presente accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente. La previsione dell'articolo 7 del presente accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 2, del regolamento Cee 16 marzo 1992, n. 684 (trasporto casa-luogo di istruzione, casa-luogo di lavoro, casa-caserma e viceversa) con esclusione, quindi, dei servizi di trasporto turistico.

2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.

3) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

4) La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'articolo 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 (cfr. articolo 5 bis), effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

6) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti. Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario, anicolato su due fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore, dalle ore 7,00 alle ore 9,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ogni giornata di servizio. A livello locale, in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita, potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede, fermo restando, comunque, il numero delle fasce orarie ed il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale, resta fermo quanto previsto al punto 7, comma 2, del presente accordo.

8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata ed oltre.

9) I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'articolo 7, secondo e terzo comma, del presente accordo.

10) Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

12) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

13) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel c.c.n.l. di categoria.

14) L'Associazione datoriale e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

15) L'Associazione datoriale e le aziende che essa rappresenta favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

Allegato n. 4 (A.N. 24 settembre 2018)

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM	DA EROGARE	DA EROGARE	DA EROGARE	DA EROGARE
			CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE
			DEL MESE DI	DEL MESE DI	DEL MESE DI	DEL MESE DI
			ago-18 periodo (01.01.2018 - 31.07.2018)	ott-18 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)	feb-19 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)	mag-19 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)
C4	100	1.000,00	179,10	273,63	273,63	273,63
C3	125	1.250,00	223,88	342,04	342,04	342,04
C2	134	1.340,00	240,00	366,67	366,67	366,67
C1	152	1.520,00	272,24	415,92	415,92	415,92
B3	155	1.550,00	277,61	424,13	424,13	424,13
B2	162	1.620,00	290,15	443,29	443,29	443,29
B1	170	1.700,00	304,48	465,18	465,18	465,18
A2	188	1.880,00	336,72	514,43	514,43	514,43
A1	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27
Q2	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27
Q1	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27

Allegato n. 5 (A.N. 24 settembre 2018)

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM	DA EROGARE	DA EROGARE	DA EROGARE	DA EROGARE
			CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE	CON LA RETRIBUZIONE
			DEL MESE DI	DEL MESE DI	DEL MESE DI	DEL MESE DI
			ago-18 periodo (01.01.2018 - 31.07.2018)	ott-18 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)	feb-19 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)	mag-19 periodo (01.08.2009 - 31.12.2017)
C4	100	1.000,00	179,10	273,63	273,63	273,63
C3	125	1.250,00	223,88	342,04	342,04	342,04
C2	134	1.340,00	240,00	366,67	366,67	366,67
C1	152	1.520,00	272,24	415,92	415,92	415,92
B3	155	1.550,00	277,61	424,13	424,13	424,13
B2	162	1.620,00	290,15	443,29	443,29	443,29
B1	170	1.700,00	304,48	465,18	465,18	465,18
A2	188	1.880,00	336,72	514,43	514,43	514,43
A1	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27
Q2	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27
Q1	200	2.000,00	358,21	547,27	547,27	547,27

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI IL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E LE RELATIVE ATTIVITA' CORRELATE**

Addì 24 settembre 2018,

tra

L'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiatori (ANAV), rappresentata da Giuseppe Vinella, Tullio Tulli, Stefano Rossi e Roberto Magini,

e

la Federazione Autonoma Italiana Sindacale Autoferrotranvieri (Faisa-Cisal), rappresentata da Andrea Gatto, Mauro Mongelli, Vincenzo Rotella,

è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

ANAV

FAISA-CISAL

## **Art. 77 – Protocollo d'intesa per il personale FlixBus**

(Protocollo d'intesa 18.12.17)

Il giorno 18 del mese di dicembre dell'anno 2017, si sono incontrate: FlixBus Italia srl, [...], ("FlixBus") e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Filt/Cgil, Fit/Cisl, Uilt/Uil, Faisa/Cisal e Ugl Fna, [...], (le "OOSS" e, congiuntamente a FlixBus, le "Parti")

Premesso che:

(i) i servizi automobilistici interregionali di competenza statale negli ultimi anni, dopo il decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 285, sono stati oggetto di rilevanti interventi normativi volti a perseguire la liberalizzazione e la progressiva apertura del settore alla concorrenza;

(ii) in relazione ai citati servizi, la precedente disciplina fondata su un regime di concessione e di esclusiva del servizio è stata sostituita da un regime fondato sull'autorizzazione (subordinata esclusivamente alla titolarità dei requisiti di legge), con esclusione, peraltro, di contingentamenti e contributi pubblici;

(iii) FlixBus, società operativa nel mercato italiano dalla metà del 2015 si differenzia dagli altri operatori per il modello di business adottato, in quanto si avvale di circa cinquanta società partner, operanti nelle autolinee, con materiale e parte delle risorse operative in capo alle stesse società partner;

(iv) il gruppo FlixBus opera con tale modello di business anche in tutti gli altri paesi europei in cui è presente;

(v) sulla base di tale modello organizzativo, FlixBus stipula con la società partner di riferimento un contratto di collaborazione all'Interno di una Associazione Temporanea di Impresa ("ATI") in virtù del quale:

- FlixBus gestisce il marchio, il servizio commerciale, la richiesta delle autorizzazioni, la comunicazione e i servizi ICT e mette a disposizione la sua piattaforma di biglietteria online e la propria rete di vendita attraverso biglietterie tradizionali;

- il partner mette a disposizione il bus (secondo specifiche di FlixBus), il personale e gli impianti di manutenzione, effettuando operativamente il servizio;

(vi) nell'ambito dello scenario di riferimento del settore in questione, ed allo scopo di partecipare ed essere protagonisti nel processo di evoluzione del Trasporto automobilistico interregionale di competenza statale, FlixBus intende adoperarsi con l'obiettivo di efficientare ed ottimizzare le attuali strutture organizzative, sviluppando i volumi di produzione ed i relativi investimenti, migliorando gli indici di produttività/qualità e consolidando i livelli di tutela dei lavoratori;

(vii) in un'ottica di maggiore sostenibilità ambientale FlixBus favorisce e promuove la mobilità

collettiva, opera al fine di ridurre l'impatto inquinante del proprio servizio efficientando il consumo di carburante e promuovendo un basso livello di CO<sup>2</sup> e gas serra attraverso gli alti standard di comfort, sicurezza e sostenibilità ambientale dei mezzi utilizzati; inoltre FlixBus offre la possibilità di compensare individualmente l'impatto climatico del viaggio sulla base del principio del sistema di scambio delle quote di emissione, di proporre un'esperienza di viaggio utilizzando autobus conformi ai più elevati standard di comfort, sicurezza e sostenibilità ambientale;

(viii) FlixBus ritiene altresì che le lavoratrici/lavoratori siano un elemento strategico per il conseguimento dei risultati d'impresa e, tra i diversi fattori produttivi, uno dei più rilevanti e determinanti per la competitività dell'impresa medesima;

(ix) le Parti intendono definire, nell'ambito del presente protocollo di intesa (il "Protocollo") e coerentemente con l'attuale assetto organizzativo di FlixBus, principi e valori che possano essere di indirizzo per le società

partner di FlixBus.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del Protocollo.

2. In relazione al quadro sopra descritto e, dunque, nell'ottica del perseguimento dei suddetti obiettivi, FlixBus conferma la propria disponibilità a porre in essere le seguenti azioni:

(i) Richiedere alle società partner attuali e future di applicare (ove già non lo facessero), ai rapporti di lavoro dei dipendenti impiegati dalle società partner sulle linee operate in collaborazione con FlixBus (il "Personale"), il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autoferrotranvieri di cui al CCNL 23 luglio 1976 (c.d. "Testo Unico" ex Federtrasporti e Fenit), come modificato e/o integrato dai successivi contratti/accordi nazionali di rinnovo o, comunque, da altri contratti/accordi nazionali e/o interconfederali ad essi connessi, (il "CCNL Autoferrotranvieri"); si impegna inoltre a proporre nei contratti di collaborazione con i partner attuali, in sede di rinnovo, proroga o stipula del contratto medesimo, l'impegno del partner medesimo:

- ad applicare ai rapporti di lavoro con il Personale il CCNL Autoferrotranvieri, ove il partner già non applicasse tale contratto collettivo;

- a continuare ad applicare ai rapporti di lavoro con il Personale il CCNL Autoferrotranvieri per l'intera durata del contratto di collaborazione con FlixBus, ove il partner già applicasse tale contratto collettivo;

- a rispettare le previsioni di legge e di contrattazione collettiva in relazione ai rapporti di lavoro con il Personale.

(ii) dare preferenza nella selezione dei nuovi partner, in presenza di parità di condizioni in termini di business, gestione ed organizzazione dei servizi, ai soggetti che applichino il CCNL Autoferrotranvieri, ferma la piena insindacabilità e discrezionalità della decisione di FlixBus nella scelta del partner;

3. FlixBus conferma altresì, con specifico riferimento agli aspetti inerenti alla sicurezza sul lavoro, la propria disponibilità a:

- realizzare incontri dedicati alla formazione del Personale;

- adottare sistemi di verifica delle condizioni inerenti la sicurezza delle lavoratrici/lavoratori utilizzati nei servizi (quali, ad esempio, la verifica del libretto di circolazione, del bollo e dell'assicurazione dei mezzi, la verifica della taratura del cronotachigrafo, dei tempi di guida e di riposo etc.);

- prevedere nei propri standard di servizio l'obbligo del doppio autista a bordo tra le 00.00 e le 06.00, l'obbligo dell'alternanza di guida ogni due ore tra le 00.00 e le 06.00.

4. Le Parti si incontreranno con cadenza annuale, indicativamente entro il 31 marzo, o su richiesta motivata di una delle parti, per analizzare la situazione e l'andamento delle tematiche oggetto del Protocollo, fermo restando che in tali incontri FlixBus si rende sin d'ora disponibile ad esaminare eventuali richieste o proposte delle Organizzazioni sindacali firmatarie del "CCNL autoferrotranvieri", anche in relazione ad aspetti normativi/economici dei rapporti di lavoro del Personale, al fine di definire linee guida di riferimento per i partner medesimi da utilizzare nella stipula di accordi di secondo livello da parte delle società partner.

## **TITOLO VIII – NORME FINALI**

### **Art. 78 – Testo unico** (A.N. 28.11.15)

Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:

- a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del “testo coordinato” dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del CCNL che hanno fatto seguito all’originaria stesura del CCNL 23 luglio 1976;
- a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l’analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell’organizzazione dell’orario di lavoro 4 tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell’ambito della trattativa per il successivo rinnovo del CCNL.

### **Art. 79 - Decorrenza e durata** (A.N. 28.11.15)

Considerato quanto inteso dalle parti ai sensi del comma 1, primo capoverso, e del comma 3, secondo capoverso, della Premessa<sup>33)</sup> dell’A.N. 28.11.15 (ultimo firmato), il presente accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

### **Art. 80 – Inscindibilità ed esigibilità delle norme contrattuali** (A.N. 28.11.15)

Le norme del presente CCNL, sia nell’ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull’attuazione degli istituti contrattuali. Le parti dichiarano congiuntamente che restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo

#### 33) AN 28.11.15: PREMessa

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL Mobilità) - di seguito, per brevità, CCNL - le parti, dichiarando congiuntamente soddisfatto quanto previsto alla lettera D) del Protocollo del 30 aprile – 14 maggio 2009, sottoscritto presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, definiscono il recepimento e l’attuazione all’interno del CCNL e dei contenuti del testo siglato presso il Ministero medesimo il 30 settembre 2010 mediante sostituzione e coordinamento dei corrispondenti istituti del CCNL (Campo di applicazione, Decorrenza e durata, Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali e Mercato del lavoro), integrando/modificando gli istituti relativi al mercato del lavoro e alla disciplina del sistema delle relazioni industriali sulla base delle novità intervenute in sede legislativa e confederale. Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano altresì conclusa la fase di sperimentazione delle normative di cui agli allegati 3, 4, 5 e 6 al Verbale di incontro del 26 aprile 2013, sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che pertanto confluiscono nel CCNL ai sensi, rispettivamente, degli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente accordo, nonché ritengono definiti con l’accordo medesimo gli argomenti oggetto del rinnovo contrattuale di cui all’allegato 2 al richiamato Verbale di incontro.

2. Con riferimento alla Parte Prima – “Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali”, con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) degli Accordi Interconfederali 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil; Confindustria-Ugl), 14 gennaio 2014 (Confindustria-Cisal), 10 febbraio 2014 (Confservizi-Cgil, Cisl, Uil), 10 marzo 2014 (Confservizi-Cisal) e 17 marzo 2014 (Confservizi-Ugl). Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l’attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dagli accordi Interconfederali predetti alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell’inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL.



3. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nei settori del trasporto pubblico locale, nelle sue diverse modalità, e del trasporto ferroviario percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge in detti settori, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia. Con tali premesse, constatato l'avvenuto superamento della scadenza temporale prevista per il rinnovo del CCNL dal testo del 30 settembre 2010 di cui al punto I., primo capoverso, le parti hanno inteso con il presente accordo mantenere allineate le scadenze triennali delle discipline contrattuali collettive nazionali inerenti il trasporto pubblico locale e il trasporto ferroviario. Le parti stipulanti il presente accordo sono altresì reciprocamente impegnate a proporre alle altre associazioni datoriali interessate l'attivazione, a partire da giugno 2017, di un'apposita sede di esame congiunto finalizzato all'individuazione di elementi contrattuali utili alla progressiva convergenza e all'armonizzazione delle rispettive discipline contrattuali collettive nazionali e da realizzare nell'ambito delle trattative di rinnovo inerenti il successivo triennio contrattuale 2018- 2020.

4. Condividendone la necessità, le parti si dichiarano reciprocamente impegnate:

– a pervenire, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il mese successivo alla data di stipula del presente accordo, alla redazione del “testo coordinato” dei molteplici accordi nazionali e accordi di rinnovo del CCNL che hanno fatto seguito all'originaria stesura del CCNL 23 luglio 1976;

– a svolgere, attraverso un apposito gruppo di lavoro paritetico insediato entro il 31 gennaio 2016, l'analisi di dettaglio delle materie relative alle discipline del rapporto di lavoro e dell'organizzazione dell'orario di lavoro 4 tuttora regolate da disposizioni legislative, allo scopo di procedere alla loro contrattualizzazione nell'ambito della trattativa per il successivo rinnovo del CCNL.

5. Le parti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, sulla base dell'evoluzione della normativa di matrice pubblicistica in materia di “contenimento dei costi” delle società a partecipazione pubblica che, salvo fatti o interpretazioni successive contrarie, non bloccando o limitando il livello nazionale, attribuisce agli Enti Proprietari il compito di dettare gli indirizzi per la realizzazione delle economie a livello aziendale, ritengono necessario, nell'attuale contesto, che le competenti istituzioni confermino nei provvedimenti normativi in discussione l'impostazione vigente secondo cui gli importi riconosciuti in sede di rinnovo del contratto nazionale del settore sono esclusi dalle disposizioni in materia di contenimento dei costi.

6. Al fine di contenere i ritardi nei pagamenti dei corrispettivi contrattuali e dei contributi spettanti alle imprese che in alcune realtà locali, superando anche 12 mesi, generano situazioni di grave sofferenza finanziaria, le parti ritengono necessario che le Istituzioni e le Parti Sociali interessate operino per giungere ad una rapida soluzione delle situazioni maggiormente critiche. Allo stesso fine ritengono opportuno prevedere un incremento dal 60% all'80% dell'anticipazione del Fondo nazionale trasporti a favore delle regioni, snellendo e semplificando nel contempo i processi di approvazione dei decreti di impegno e pagamento.



**PARTE SECONDA**

**DISPOSIZIONI NORMATIVE E ACCORDI  
INTERCONFEDERALI (AGGIORNAMENTO  
AL VOLUME 2008)**

**COORDINAMENTO DELLE NORME SULLA DISCIPLINA GIURIDICA DEI RAPPORTI COLLETTIVI DEL LAVORO CON QUELLE SUL TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO DEL PERSONALE DELLE FERROVIE, TRANVIE E LINEE DI NAVIGAZIONE INTERNA IN REGIME DI CONCESSIONE<sup>35</sup>**

**Art. 1** - Le condizioni di lavoro del personale dei pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna, esercitate dall'industria privata o da Comuni, Province e Consorzi secondo le vigenti disposizioni sull'assunzione diretta dei pubblici servizi, sono regolate nei modi previsti dalla legge 3 aprile 1926, numero 563<sup>36</sup>, e successivi decreti di attuazione, salvo per quanto è espressamente disposto dal presente decreto e annesso regolamento (allegato A) e dalle vigenti disposizioni legislative sugli orari e turni di servizio<sup>37</sup>.

Gli stipendi, le paghe, le competenze accessorie ed ogni altra indennità fissa o temporanea di qualsiasi natura spettanti al personale, sono sempre dalle competenti Associazioni sindacali stabiliti contrattualmente azienda per azienda.

**Art. 2** - La stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e l'atto di constatazione del mancato accordo, debbono effettuarsi entro un mese dalla denuncia dei contratti in vigore e, per le Aziende di nuova costituzione, entro sei mesi dalla data della definitiva apertura all'esercizio della linea. Tale termine può essere prorogato di non oltre tre mesi, su richiesta di una delle Associazioni stipulanti, sentita l'altra Associazione interessata, dall'autorità presso cui deve essere depositato il contratto collettivo.

Nella prima applicazione del presente decreto i contratti collettivi di lavoro devono essere stipulati entro tre mesi dalla data della pubblicazione del decreto medesimo nella Gazzetta Ufficiale del Regno, ferma restando la facoltà di proroga indicata nel comma precedente<sup>38</sup>.

**Art. 3** - In caso di mancato accordo nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, le Associazioni sindacali interessate hanno l'obbligo di deferire le vertenze, non oltre il decimo giorno dalla data del verbale che dà atto del mancato accordo, all'organo corporativo centrale competente e, in difetto, al Ministero delle corporazioni, pel tentativo di risoluzione amichevole previsto dall'art. 17, 1° capoverso, della legge 3 aprile 1926, n. 563.

Il tentativo presso il Ministero delle corporazioni è effettuato con l'intervento di rappresentanti del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie tranvie ed automobili).

Fallito il tentativo ed ove le parti non abbiano contestualmente alla contestazione della mancata composizione amichevole della controversia, deferito all'organo corporativo competente la facoltà di emanare le norme indicate nell'art. 10 della legge 3 aprile 1926, n. 563, le Associazioni sindacali hanno l'obbligo di proporre domanda per la decisione della controversia, alla competente Magistratura del lavoro, entro il termine di giorni 15 dalla data del verbale di mancata composizione amichevole.

Entro ugual termine debbono le Associazioni sindacali promuovere ricorso alla Magistratura del lavoro nei casi di ruscata pubblicazione del contratto collettivo ai sensi dell'art. 51 del regio

<sup>34</sup> Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 56. Le norme contenute nel testo in esame sono state estese per effetto del D.Lgs. 7 maggio 1948, n. 657 al personale effettivo di autofilovie esercitate da aziende tranviarie nello stesso centro urbano, della L. 24 maggio 1952, n. 628, al personale delle filovie urbane ed extraurbane e a quello delle autolinee urbane e al personale degli autoservizi extraurbani della L. 22 settembre 1960, n. 1054.

<sup>35</sup> Abrogato dall'art. 2, comma 9, L. 23 dicembre 1996, n. 662, nei limiti in cui le disposizioni contenute nel testo sono incompatibili con quelle previste dalla citata legge.

<sup>36</sup> Recava la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro. Detta legge deve ritenersi abrogata per effetto del D.Lgs. Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, che ha soppresso le organizzazioni sindacali fasciste.

<sup>37</sup> Le norme sugli orari e sui turni di servizio sono contenute nel R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella L. 14 febbraio 1958, n. 138.

<sup>38</sup> L'articolo deve ritenersi superato per effetto del R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e del D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369 che hanno soppresso, rispettivamente gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

decreto 1° luglio 1926, n. 1130, decorrendo il termine dal giorno in cui la comunicazione del rifiuto a cura dell'autorità competente sia loro pervenuta.

Fino a che non siano pubblicati i nuovi contratti collettivi o le norme assimilate, restano in vigore, a tutti gli effetti della legge 3 aprile 1926, n. 563, e successivi decreti di attuazione, i contratti e le norme scaduti<sup>39</sup>.

**Art. 4** - Nella prima applicazione del presente decreto il trattamento economico del personale dovrà essere determinato sulla base di quello attuale tenendo conto delle condizioni economiche locali, e di quelle dell'azienda, comprese fra queste gli oneri all'azienda derivanti per disposizioni di legge o di regolamento.

**Art. 5** - Nei casi di inosservanza degli obblighi e dei termini stabiliti negli articoli 2 e 3 del presente decreto, per parte delle Associazioni sindacali competenti, è a queste applicabile il provvedimento più grave previsto dall'art. 8, comma 3, della legge 3 aprile 1926, n. 563, col quale si affida ad un commissario del Governo l'amministrazione straordinaria della Associazione<sup>40</sup>.

**Art. 6** - Nell'esercizio delle facoltà concesse all'Amministrazione dello Stato dall'art. 184 del testo unico approvato con regio decreto 9 maggio 1912, n. 1447, il Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili), di concerto con quello delle corporazioni, può stabilire, con provvedimento da notificarsi alle Associazioni interessate, che, durante il termine prescritto al concessionario per l'esecuzione di quanto è necessario al ristabilimento del servizio definitivo o fino alla deliberazione di una nuova concessione nei casi previsti dal 1° capoverso dell'articolo succitato, non si proceda a determinazioni di nuove condizioni di lavoro.

**Art. 7** - Le disposizioni del presente decreto, ferma restando l'applicazione di quelle contenute nella legge 3 aprile 1926, n. 563<sup>41</sup>; e successivi decreti di attuazione, non si applicano:

a) alla categoria dei dirigenti di aziende contemplata nell'art. 34, comma I, del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130;

b) al personale addetto ai servizi che secondo l'ordinamento dell'azienda e con l'approvazione del Governo siano affidati a privati appaltatori, o addetto a servizi che siano soltanto sussidiari del servizio dei trasporti.

Ai dirigenti sopraindicati che, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, godessero del trattamento di stabilità previsto dal regio decreto-legge 19 ottobre 1932, n. 2311, è data facoltà di conservarlo con le forme previste dal regolamento annesso (allegato A).

**Art. 8** - Il Personale delle aziende, escluso quello indicato nell'articolo Precedente, si distingue in tre categorie:

1° personale di ruolo;

2° personale ordinario;

3° personale straordinario.

Fa parte della prima categoria il personale che gode il trattamento di stabilità secondo le norme del regolamento annesso (allegato A).

Appartengono alla seconda categoria:

a) gli agenti assunti per bisogni continuativi dell'esercizio in qualità di operai, aiuto operai, cantonieri, guardiani, manovali e guardabarriere, scritturali, dattilografi e fattorini d'ufficio, e quelli assimilati per i servizi di navigazione;

b) il personale di aziende esercenti ferrovie private autorizzate al pubblico servizio;

c) il personale di aziende esercenti linee per le quali, a giudizio del Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili), sia sufficiente un numero di agenti non superiore a 25, per assicurare la regolarità e la sicurezza dell'esercizio.

<sup>39</sup> L'articolo deve ritenersi superato per effetto del R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e del D.Lgs.Lgt 23 novembre 1944, n. 369 che hanno soppresso, rispettivamente gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

<sup>40</sup> L'articolo deve ritenersi superato per effetto del R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 e del D.Lgs.Lgt 23 novembre 1944, n. 369 che hanno soppresso, rispettivamente gli organi corporativi centrali e le associazioni sindacali fasciste.

<sup>41</sup> Recava la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro. Detta legge deve ritenersi abrogata per effetto del D.Lgs. Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, che ha soppresso le organizzazioni sindacali fasciste.

Sono ammessi a far parte del personale ordinario gli agenti che al momento dell'entrata in vigore del presente decreto prestino servizio in qualità di avventizi per bisogni continuativi dell'azienda, nelle qualifiche indicate alla lettera a).

Fa parte della terza categoria il personale dipendente da aziende esercenti linee soltanto in alcune stagioni dell'anno, e quello assunto per bisogni saltuari ed eccezionali:

- a) durante le stagioni balneari ed in occasione di feste, fiere e simili, disastri, franamenti, nevicate, inondazioni e simili, ed in genere per lavori stagionali;
- b) per eventuale sostituzione di agenti assenti per congedi, malattie ed aspettative;
- c) per la costruzione di nuove linee od altri lavori di carattere temporaneo e straordinario;
- d) per la costruzione e ricostruzione del materiale mobile.

[Il quantitativo del personale necessario per l'esercizio è determinato dal Ministro delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) sentita l'azienda, in base alle necessità del servizio normale]<sup>42</sup>.

Al personale di molo già adibito al servizio tranviario, che sia addetto agli autoservizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda tranviaria ed al personale di nuova assunzione adibito promiscuamente su linee tranviarie o in auto-servizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda, sono applicabili le disposizioni del presente decreto.

**Art. 9** - Gli agenti che, pur appartenendo alla 2<sup>a</sup> categoria indicata nell'articolo precedente, godano, all'entrata in vigore del presente decreto, il trattamento di stabilità, conservano tale trattamento a titolo personale secondo le disposizioni del regolamento annesso (allegato A). Il trattamento di stabilità a titolo personale spetterà parimenti agli agenti della predetta categoria che alla data medesima si trovino in periodo di prova e alla fine di tale periodo siano riconosciuti idonei alle funzioni cui aspirano.

**Art. 10**<sup>43</sup> - Le controversie individuali relative a rapporti soggetti alle norme del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 sono di competenza dell'autorità giudiziaria.

L'agente che intenda adire l'autorità giudiziaria contro un provvedimento dell'azienda che lo riguarda deve, anzitutto, proporre il reclamo in via gerarchica, presentandolo, entro quindici giorni dalla data di comunicazione del provvedimento, al superiore immediato che è tenuto a rilasciarne ricevuta. L'omissione del reclamo nel termine suddetto importa l'improponibilità dell'azione giudiziaria<sup>44</sup>.

L'azienda deve comunicare al reclamante le sue determinazioni entro quindici giorni dalla presentazione del reclamo, dopo di che, anche se l'azienda non abbia risposto, il reclamante può adire l'autorità giudiziaria, proponendo la relativa azione entro i successivi quaranta giorni.

Resta fermo l'obbligo della denuncia all'Associazione sindacale competente - che potrà essere fatta anche in pendenza del reclamo in via gerarchica - nonché il termine stabilito dall'art. 4 del regio decreto 26 febbraio 1928, n. 471, per l'intervento conciliativo della detta Associazione.

**Art. 11** - Con Regio decreto da emanarsi su proposta dei Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni, di concerto con il Ministro per le finanze, sarà provveduto al coordinamento previsto dall'art. 12 del regio decreto 19 ottobre 1923, n. 2311.

Tutte le norme del regio decreto 19 ottobre 1923, n. 2311, e successive, riguardanti il trattamento di previdenza e di quiescenza, restano in vigore fino alla pubblicazione del suddetto decreto

<sup>42</sup> Comma abrogato dall'art. 104, D.P.R. 11 luglio 1980, n. 753.

<sup>43</sup> Così sostituito dalla L. 24 luglio 1957, n. 633.

<sup>44</sup> La Corte costituzionale, con altra sentenza 12-26 luglio 1979, n. 93 (Gazz. Uff. 1° agosto 1979, n. 210), ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 10, secondo e terzo comma, R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, come modificato dalla legge n. 633 del 1957, nella parte in cui dispone l'improponibilità e la non improcedibilità dell'azione giudiziaria in caso di mancata o tardiva presentazione del reclamo gerarchico nelle controversie aventi ad oggetto il riconoscimento della qualifica;

b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, ha dichiarato, altresì, l'illegittimità costituzionale derivata dello stesso art. 10, nella parte in cui dispone l'improponibilità e non la improcedibilità dell'azione giudiziaria in caso di tardiva o di mancata presentazione del ricorso in via gerarchica nelle controversie aventi ad oggetto l'accertamento di ogni altro diritto "non esclusivamente patrimoniale", diverso da quello indicato sub a), inerente al rapporto di lavoro.

di coordinamento in quanto siano applicabili e non siano contrastanti con le disposizioni del presente decreto ed annesso regolamento (allegato A).

Qualora in conseguenza di tale coordinamento o dell'eventuale emanazione di norme previste dal regio decreto 24 gennaio 1929, n. 167, dovesse derivare un onere maggiore alle aziende, l'Associazione professionale interessata ha diritto di ottenere la conseguenziale revisione del trattamento economico fissato nei modi stabiliti dal presente decreto.

**Art. 12** - Le aziende possono collocare anticipatamente in quiescenza gli agenti che abbiano compiuto almeno 55 anni di età e contribuito al Fondo per un periodo che, sommato a quello ancora mancante al raggiungimento del 60° anno di età, formi un totale non inferiore ai 15 anni. Per avvalersi della facoltà di cui al comma precedente, le aziende debbono versare al Fondo in unica soluzione:

- a) i contributi relativi al periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età degli agenti, da calcolarsi in base alla aliquota ed alla retribuzione in atto alla data dell'esonero;
  - b) il valore tecnico di copertura delle mensilità di pensione corrispondenti al periodo intercorrente fra la data di collocamento in quiescenza e quella in cui l'agente compirà il 60° anno di età.
- Il provvedimento di esonero per il collocamento anticipato in quiescenza deve essere comunicato dalle aziende al Fondo non oltre un mese dalla data di decorrenza del provvedimento stesso. Il versamento delle somme corrispondenti agli oneri di cui alle precedenti lettere a) e b) deve essere eseguito entro 60 giorni dalla data in cui l'Istituto nazionale della previdenza sociale ne ha fatto richiesta.

L'inosservanza dei termini previsti dal comma precedente comporta l'inefficacia del provvedimento di esonero.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione da liquidare ai sensi del presente articolo è quella goduta dall'interessato negli ultimi 12 mesi di effettivo servizio antecedenti l'anticipato collocamento in quiescenza, nei limiti e con le esclusioni previste dal successivo articolo 21 per i normali casi di collocamento in quiescenza.

Il periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età è considerato utile in conformità delle disposizioni vigenti in materia, ai soli fini della determinazione del numero degli anni da computare per la misura della pensione spettante agli agenti collocati anticipatamente in quiescenza.

**Art. 13** - È approvato, secondo lo schema annesso (allegato B) al presente decreto lo statuto per le Casse di soccorso a favore del personale indicato all'articolo 8, n. 1, visto, d'ordine Nostro, dai Ministri per le comunicazioni e per le corporazioni.

**Art. 14** - Gli statuti attuali della Cassa di soccorso debbono essere coordinati al presente statuto tipo entro sei mesi dalla sua entrata in vigore.

I nuovi statuti e le aggiunte e modificazioni che in prosieguo si rendessero necessarie debbono essere approvate con decreto del Ministro per le corporazioni di concerto con il Ministro per le comunicazioni.

**Art. 15** - Sono abrogate le norme del regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2311, e annesso regolamento, relative al trattamento del personale addetto alle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna esercitate dall'industria privata, da Province e da Comuni, fatta eccezione degli articoli 16 e 19 e di quanto è disposto all'articolo 11 del presente decreto

## **Allegato A)**

# **REGOLAMENTO CONTENENTE DISPOSIZIONI SULLO STATO GIURIDICO DEL PERSONALE DELLE FERROVIE, TRANVIE E LINEE DI NAVIGAZIONE INTERNA IN REGIME DI CONCESSIONE**

## **TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1** - Il presente regolamento provvede per il personale di ruolo e si applica al personale ordinario e straordinario solo in quanto è per essi esplicitamente stabilito.



Il personale di ruolo (stabile ed in prova) è iscritto nell'apposita matricola, dove per ciascun agente sono registrati il cognome, il nome, la paternità, il luogo di nascita, gli studi fatti, l'eventuale servizio militare, la data, la qualifica, lo stipendio o paga ed ogni altra indicazione riguardante l'assunzione, l'iscrizione all'Istituto di previdenza, gli avanzamenti, le onorificenze, gli encomi, le gratificazioni, i traslochi, le malattie, le aspettative e le assenze costituenti interruzioni di servizio, le punizioni, le indicazioni che concernono lo stato di servizio e quelle relative alla cessazione dal servizio.

Con ordini di servizio sono portati a conoscenza del personale tutti i provvedimenti in materia di nomine, promozioni, esoneri, punizioni degli ultimi tre gradi, encomi, traslochi, ecc.

Ai singoli interessati è data altresì comunicazione per iscritto dei provvedimenti che personalmente li riguardano.

All'agente che cessa dal servizio o, in caso di morte, agli eredi, viene consegnato, a richiesta, un estratto della matricola, nel quale non vengono indicate le punizioni dei primi due gradi, le malattie e i traslochi. Tale estratto viene rilasciato anche all'agente in servizio, che eccezionalmente lo richieda.

**Art. 2** - Gli agenti in servizio nelle stazioni, sui treni e sui natanti delle linee di navigazione interna, debbono portare in maniera visibile il numero di matricola ed indossare il vestiario uniforme prescritto dal Ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili) od, in mancanza, dalle aziende esercenti.

**Art. 3** - L'azienda ha facoltà di passare gli agenti di ruolo da uno ad altro servizio o ramo di servizio con la stessa qualifica o con altra dello stesso grado, come dalle tabelle graduatorie che saranno stabilite dall'azienda.

I passaggi che portino un cambiamento di qualifica sono deliberati dal direttore dell'azienda, inteso l'agente interessato, il quale ha facoltà di ricorrere contro il provvedimento al Circolo ferroviario d'ispezione, che decide in via definitiva.

Nel caso di cambiamenti di qualifica disposti dall'azienda, viene convertito in assegno personale, sottoposto a ritenuta per la previdenza, la parte di stipendio o paga che superi il massimo dello stipendio o paga della nuova qualifica.

Nei casi di cambiamenti di qualifica richiesti od accettati dall'agente in applicazione dell'articolo 27, comma b) e c), può essere mantenuta all'agente l'anzianità corrispondente alla anzianità della vecchia qualifica.

Gli agenti da passarsi a funzioni che interessano la sicurezza dell'esercizio vengono sottoposti a visita sanitaria per riconoscere se abbiano la voluta idoneità fisica, con le norme stabilite dall'art. 29.

**Art. 4** - Gli agenti, assumendo servizio, contraggono l'obbligo di osservare tutti i regolamenti gli ordini di servizio e le disposizioni vigenti o che l'azienda mettesse in vigore, purché non contrarie a quelle del presente regolamento.

**Art. 5** - Gli agenti non possono esercitare altri uffici, impieghi, commerci, professioni o mestieri, senza averne avuto esplicita autorizzazione scritta dal direttore dell'azienda.

**Art. 6** - È vietato di ricorrere a raccomandazioni per ottenere avanzamenti, miglioramenti di posizione, traslochi od altro.

**Art. 7** - L'azienda può obbligare agenti di alcune categorie a prendere domicilio nei locali dell'azienda.

Le norme che impongono alle aziende e al personale l'osservanza delle prescrizioni di natura igienica debbono essere stabilite nei regolamenti speciali di ciascuna azienda.

**Art. 8** - Nelle località designate come malariche dalla Direzione generale di sanità, l'azienda somministra gratuitamente a tutti gli agenti ed alle persone di famiglia, conviventi ed a carico, i chinacci ed adotta tutte le altre misure e difese prescritte dalla legge per la prevenzione e per la cura delle febbri palustri.

## TITOLO II - AMMISSIONI IN SERVIZIO

**Art. 9** - Le assunzioni del personale di ruolo vengono disposte, di regola, per il servizio di prova di cui al titolo III.

La nomina del personale in prova è di competenza del direttore dell'azienda, il quale può anche delegarla a funzionari da lui designati. La nomina del personale stabile è pure di competenza del direttore, ma non può essere delegata ad altri.

Costituisce progressivamente titolo preferenziale per l'assunzione ad agenti di molo l'appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- a) ex agenti anche provenienti da altre aziende esonerati in seguito a riduzioni di posti per limitazione o soppressione di servizi o per esuberanza di personale;
- b) agenti ordinari o straordinari dopo sei mesi complessivi di ottimo servizio presso la stessa azienda;
- c) ex combattenti, invalidi ed orfani di guerra, giusta le disposizioni speciali concernenti il loro collocamento;
- d) figli di agenti deceduti per infortuni, o di agenti infortunati con invalidità permanente per causa di servizio;
- e) orfani di ex agenti, figli di agenti, purché il posto cui questi ultimi aspirano non sia moralmente o disciplinarmente incompatibile con la carica di cui è rivestito il padre<sup>45</sup>.

In ognuna delle anzidette categorie deve essere data la precedenza a coloro che appartengono al Partito Nazionale Fascista ed ai Sindacati fascisti, nonché le altre precedenze stabilite dalle disposizioni della legge 6 giugno 1929, n. 1024, portante provvedimenti sull'incremento demografico<sup>46</sup>.

**Art. 10** - Per l'ammissione al servizio in prova è necessario:

- 1) di essere cittadino dello Stato italiano, o delle altre regioni italiane quando anche il richiedente manchi della naturalità, salvo il disposto dell'art. 113 del testo unico di leggi approvato col regio decreto 9 maggio 1912, n. 1447<sup>47</sup>;
- 2) di avere superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età e non oltrepassati i 30 anni di età per i servizi attivi ed i 35 per gli altri servizi salvo le eccezioni che, con l'approvazione dell'Ispettorato compartimentale o ufficio distaccato della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, la Direzione dell'azienda credesse di ammettere in casi speciali o per determinate specialità di personale<sup>48</sup>;
- 3) di avere tenuto sempre buona condotta morale, civile, militare e politica;
- 4) di essere dotato di sana e robusta costituzione fisica e di possedere l'attitudine ed i requisiti fisici stabiliti per le funzioni cui il richiedente aspira in relazione alle norme vigenti presso l'azienda<sup>49</sup>.

Tutti i richiedenti sono tenuti a presentare il certificato di nascita ed occorrendo i documenti comprovanti la cittadinanza di cui al comma 1°, il certificato rilasciato dall'ufficio del casellario giudiziario, il certificato di buona condotta, il certificato degli studi fatti e degli impieghi eventual-

<sup>45</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 30 giugno 1986, n. 188 (Gazz. Uff. 23 luglio 1977, n. 35 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della lettera e), nella parte in cui prevede che costituisce titolo preferenziale per l'assunzione in servizio l'appartenenza alla categoria dei «figli di agenti».

<sup>46</sup> Il comma deve ritenersi abrogato per effetto del R.D.L. 2 agosto 1943, n. 704 che ha soppresso il Partito nazionale fascista e dell'art. 3, D.Lgs.Lgt. 19 ottobre 1944, n. 301 che, tra l'altro, ha tolto vigore alle norme relative alle precedenze in favore dei coniugati nelle carriere delle Amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici e privati.

<sup>47</sup> Comma abrogato dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 40. Attuazione della direttiva 2011/98/UE relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

<sup>48</sup> Le parti sociali, come consentito dall'art. I della legge n. 70/1988, con l'art. 12 dell'A.N. 25 luglio 1997 hanno sostituito il presente n. 2) come di seguito: "2) di aver superato, al momento dell'assunzione in prova, il 18° anno di età".

<sup>49</sup> Vedi art. 9 del DPR 11 luglio 1980, n. 753 e normativa da esso derivata.

mente coperti; se hanno prestato servizio militare, il congedo da cui risulti la buona condotta sotto le armi, ovvero altro documento ufficiale comprovante la loro posizione di fronte alla legge sul reclutamento.

Le attitudini dei richiedenti sono accertate mediante esami, saggi preliminari, titoli od altri elementi di giudizio; nella scelta sono tenuti in speciale considerazione gli agenti ordinari classificati ottimi che abbiano i voluti requisiti di capacità, di operosità e di moralità, in qualunque funzione essi abbiano prestato l'opera loro e si tiene poi conto delle migliori caratteristiche risultanti da attestati e referenze.

comma, numero 2, dell'allegato A, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, e 4 della Costituzione.

**Art. 11** - Le assunzioni del personale vengono, di regola, fatte nei gradi e classi di stipendio iniziale dei singoli ruoli, secondo gli ordinamenti delle aziende.

**Art. 12** - Ogni agente all'atto della assunzione deve essere provveduto di una copia del presente regolamento e dei regolamenti di servizio, che contengano le norme inerenti alle mansioni che esso deve esercitare.

### **TITOLO III - SERVIZIO DI PROVA**

**Art. 13** - Gli agenti in prova sono obbligati ad acquistare la idoneità alle funzioni cui sono assegnati ed a soddisfare lodevolmente agli esperimenti prescritti, entro un conveniente periodo di tempo.

Tale periodo di tempo è computato anche se prestato anteriormente al presente regolamento e non può essere superiore nel complesso:

- a) per le ferrovie, a due anni di effettivo servizio;
- b) per le tramvie e per i servizi di navigazione, ad un anno di effettivo servizio.

Il periodo di prova nei limiti suindicati va compiuto anche quando nel periodo stesso intervenga una assegnazione a mansioni di grado superiore a quello precedentemente affidato all'agente.

L'azienda ha facoltà, in casi eccezionali, di prolungare, a richiesta dell'agente, la durata della prova per un ulteriore periodo che in ogni caso non deve superare la metà dei termini di cui alle lettere a) e b).

Superato il prescritto periodo di prova, il personale viene nominato in pianta stabile con deliberazione del direttore dell'azienda, da comunicarsi, entro un mese dalla scadenza del periodo stesso, agli interessati con regolare partecipazione scritta. Analoga partecipazione, entro lo stesso termine, deve essere fatta agli agenti che, per deliberazione del direttore, siano giudicati non idonei al passaggio in pianta stabile.

Trascorso il termine di cui al comma precedente senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte del direttore, l'agente s'intende nominato stabile con decorrenza dalla data di scadenza del periodo di prova.

**Art. 14** - Gli agenti in prova possono venire esonerati dal servizio, con deliberazione motivata del direttore, da comunicarsi al Circolo ferroviario di ispezione competente:

- a) qualora non abbiano conseguita la voluta idoneità al posto cui sono assegnati;
- b) se, durante il periodo di prova, abbiano dimostrato, per la natura o la frequenza di mancanze anche lievi, di non possedere qualità soddisfacenti per un regolare disimpegno del servizio;
- c) per imperfezioni fisiche permanenti che, a giudizio dei sanitari dell'azienda<sup>50</sup>, li rendano non idonei al disimpegno del proprio servizio, salva all'agente la facoltà di chiedere un nuovo accertamento dell'inabilità, nei modi e termini stabiliti dall'art. 29;
- d) nei casi in cui le mutate condizioni del servizio esigano una diminuzione di personale, quando non vi sia modo di conferire all'agente attribuzioni equivalenti in altri rami del servizio, o, consensualmente, anche di grado inferiore.

<sup>50</sup> In merito si veda l'art. 5 della legge n. 300/1970.

In dipendenza dell'esonero si corrisponde, nei casi sopraindicati, un compenso pari ad un mese di stipendio o paga per ogni anno di servizio prestato, calcolando proporzionalmente le frazioni di anno.

#### **TITOLO IV - AVANZAMENTI**

**Art. 15** - Gli speciali regolamenti di ciascuna azienda stabiliscono le norme per le promozioni e per gli avanzamenti.

**Art. 16** - In ogni caso di avanzamento, gli assegni personali di qualunque natura sono compenetrati nell'aumento di stipendio o paga fino a concorrenza dell'aumento medesimo.

**Art. 17** - Sono corrisposti: lo stipendio a mensilità maturate e la paga a periodi non superiori a quindici maturate.

Gli agenti hanno diritto al pagamento della intera mesata nel corso della quale lasciano definitivamente il servizio, salvo i casi di dimissione o di destituzione, nei quali viene pagato lo stipendio o paga soltanto fino all'ultimo giorno di effettivo servizio.

In caso di morte di agenti, il pro-rata della mesata in corso fino al giorno del decesso viene corrisposto, come per legge, ai loro eredi.

I conviventi ed a carico, oltre a quanto può loro spettare per diritto successorio su detto pro-rata, percepiscono in proprio, come diritto personale, l'altra parte della mesata.

Le disposizioni dei due precedenti alinea si applicano anche per quanto riguarda il mese di stipendio o di paga ridotti.

**Art. 18**<sup>51</sup> - Il direttore dell'azienda può adibire temporaneamente gli agenti stabili a funzioni di grado superiore a quello di cui sono provvisti, ma è tenuto, dopo trascorsi sei mesi di reggenza in un anno, a deliberare la promozione effettiva, sempre che vi sia la vacanza del posto.

Durante la reggenza è dovuta un'indennità pari alla differenza tra la paga o stipendio inerente alla qualifica del grado superiore e la paga o stipendio effettivamente percepito dall'agente.

Non è considerata reggenza, agli effetti del presente articolo, la sostituzione di agenti di grado superiore assenti per malattia od in aspettativa.

Per i posti da coprirsi mediante esame, la reggenza non dà diritto alla nomina e deve essere limitata al periodo strettamente necessario per l'espletamento del concorso.

**Art. 19** - La gerarchia fra agenti è costituita dal grado; a pari grado dalla anzianità nel grado. La anzianità risulta dalla data dell'ultimo provvedimento di nomina o di promozione. A pari anzianità di nomina prevale l'anzianità nel grado precedente; a pari anzianità nel grado precedente prevale l'anzianità di servizio; a pari anzianità di servizio la maggiore età.

Le qualifiche indicate sotto lo stesso numero di grado, a qualunque ruolo appartengano, sono fra loro equivalenti di grado.

L'eguaglianza di stipendio o paga non costituisce uguaglianza di grado.

I gradi e le qualifiche rispettive saranno stabilite nel regolamento speciale di ciascuna azienda.

#### **TITOLO V - TRASLOCHI, MISSIONI, CONGEDI, ASSENZE PER MALATTIA ED ESONERI TEMPORANEI E DEFINITIVI**

**Art. 20** - Gli agenti sono obbligati a tenere o trasferire la propria residenza dovunque sia stabilito dall'azienda<sup>52</sup>, limitatamente però alle località ove hanno sede servizi od uffici dell'azienda stessa.

I traslochi possono effettuarsi anche previo consenso della Direzione:

a) per cambio, su richiesta degli interessati;

<sup>51</sup> Con sent. N. 257/1984, la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo per violazione dell'art. 3 Cost., ritenendo che la particolare natura del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri giustifichi la diversità di trattamento rilevata, rispetto alla disciplina prevista dall'art. 2103 c.c., pur negando che da ciò consegua il mancato adeguamento del livello retributivo alle mansioni superiori di fatto svolte dal lavoratore.

<sup>52</sup> Per il trasferimento dei dirigenti delle r.s.a. si veda l'art. 22 legge n. 300/70.

- b) per la vacanza di un posto che deve essere coperto da agenti di pari grado a quello del richiedente;
- c) per cambio, su richiesta degli interessati, anche fra diverse aziende e previo consenso di queste.

In quest'ultimo caso l'agente assume nella nuova azienda il posto di organico lasciato libero dall'agente al quale subentra.

Per le residenze malariche si procede ad opportuni avvicendamenti degli agenti, su richiesta di quelli che non fossero refrattari alle infezioni malariche.

In caso di trasloco per qualsiasi causa, si accordano congedi straordinari con stipendio o paga per il tempo necessario da stabilirsi negli speciali regolamenti dell'azienda.

Gli agenti possono anche essere obbligati a recarsi in missioni di qualunque durata nell'interno del Regno; ad essi spettano in tal caso le indennità stabilite nel contratto collettivo di ciascuna azienda.

Le missioni all'estero formano oggetto di particolari accordi fra azienda ed agenti.

**Art. 21** - Nessun agente può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione dei superiori.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta dello stipendio o paga e di qualsiasi altra competenza, indennità, premio ed assegno fisso, per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dalle eventuali punizioni.

L'agente che, per effetto di malattia, si trovi nella impossibilità di attendere al servizio, ha l'obbligo di renderne senza indugio avvisato il proprio superiore.

In mancanza non giustificata di siffatto avviso, l'assenza è considerata come arbitraria.

**Art. 22**<sup>53</sup> - Gli agenti dopo compiuto un anno di servizio, hanno diritto a fruire un congedo ordinario con stipendio o paga ed indennità fisse senza che, nel richiederne l'autorizzazione, debbano indicarne il motivo.

Detto congedo ha, salvo le eccezioni di cui appresso, in ciascun anno solare, la durata seguente:

8 giorni per gli agenti a paga giornaliera che hanno fino a cinque anni di servizio;

10 giorni per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a 5 anni di servizio;

15 giorni per gli agenti che hanno da oltre 5 e fino a 10 anni di servizio;

20 giorni per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio;

25 giorni per i funzionari di grado di capo ufficio o ad esso equivalente o superiore.

I congedi sono accordati di massima in un numero intero di giornate. Solo si può conteggiare eccezionalmente, a richiesta dell'agente, la mezza giornata, senz'altra suddivisione.

I periodi di tempo in cui i congedi debbono essere fruiti sono determinati dall'azienda, secondo le speciali esigenze del servizio.

L'azienda accorda i congedi individuali, tenuti presenti i desideri del personale, ed ha facoltà, in casi eccezionali, di revocarli od interromperli, salvo in tal caso all'agente il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno ordinatogli è salvo il diritto di fruire in altra epoca dei giorni di congedo perduti.

Gli agenti hanno perciò l'obbligo di indicare, prima di assentarsi, il luogo dove si possa comunicare loro, occorrendo, l'ordine di richiamo.

I congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuto usufruire per esigenze di servizio, vengono usufruiti entro il primo trimestre dell'anno successivo, e, qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse delle equivalenti giornate<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Con riferimento all'istituto delle ferie, si veda la contrattazione collettiva in materia (art. 5 CCNL 23.7.1976; art. 10 CCNL 12.3.1980; art. 5 AN 27.12.2000).

<sup>54</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 12-19 dicembre 1990, n. 543 (Gazz. Uff. 27 dicembre 1990, n. 51 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del penultimo comma dell'art. 22, nella parte in cui prevede che l'agente possa non usufruire nel corso dell'anno lavorativo del periodo di congedo ordinario spettantigli e da esso richiesto - con conseguente rinvio della fruizione al primo trimestre dell'anno successivo - «per esigenze di servizio» anziché «per eccezionali, motivate esigenze di servizio».

In casi speciali possono essere dal direttore accordati congedi straordinari con o senza retribuzione.

**[Art. 23** - Durante le assenze per malattia, accertata dai sanitari della Cassa di soccorso, agli agenti viene corrisposto un sussidio pari allo stipendio o paga e competenze accessorie, sulle quali si effettua la ritenuta di cui appresso, per 180 giorni in un anno esclusi i primi tre.

Al trattamento è provveduto con i fondi della Cassa soccorso costituiti col contributo da parte dell'azienda nella misura del 2% degli stipendi o paghe e competenze accessorie, sulle quali già si effettua la ritenuta, e dell'1% da parte del personale.

Agli eventuali disavanzi viene provveduto con contributi suppletivi da far carico in parti eguali all'azienda ed agli agenti.

Le norme per il versamento dei fondi e ogni altra disposizione concernente la corresponsione dei sussidi e l'amministrazione della Cassa soccorso sono determinate secondo lo schema di statuto della Cassa soccorso (allegato B). ]<sup>55</sup>

**Art. 24** - L'aspettativa è l'esenzione temporanea dal servizio degli agenti stabili, che si concede in seguito a domanda dell'interessato per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M.V.S.N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda, per bisogni privati od in seguito a provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio. Anche se disposta di ufficio, l'aspettativa deve sempre essere notificata per iscritto all'interessato.

Essa viene anche disposta d'ufficio nei casi di prolungata infermità o di sopraggiunto impedimento all'ulteriore esercizio delle funzioni proprie di ciascuna qualifica, quando l'azienda giudichi conveniente sperimentare l'esenzione stessa, prima di deliberare l'esonero definitivo dal servizio.

L'aspettativa non può essere negata quando sia domandata per motivi di salute, ed a giudizio dei sanitari dell'azienda, salvo all'agente la facoltà di ricorrere al collegio sanitario di cui all'art. 29, sia accertato che l'agente è affetto da malattia, la cura della quale è incompatibile con la prestazione del servizio, e che lascia fondata speranza di guarigione, entro il tempo per cui l'aspettativa stessa è richiesta.

L'aspettativa è deliberata dal direttore, il quale ne determina la durata; questa può essere prorogata, ma non mai eccedere in complesso i diciotto mesi, quando si tratti di aspettativa concessa per motivi di salute.

L'aspettativa per motivi di salute può in ogni momento essere revocata, e si può far luogo all'esonero, ove un giudizio medico, reso con le forme dell'art. 29, stabilisca l'inutilità di continuare l'aspettativa medesima.

L'aspettativa è revocata quando siano venute a cessare le cause per cui fu disposta.

Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute l'agente ha diritto, per la durata di un anno, sui fondi della Cassa soccorso e dopo il trattamento di malattia, di cui all'art. 23, alla metà dello stipendio o della paga, se solo o con una o due persone di famiglia a carico, e a due terzi se le persone di famiglia a carico superano le due.

Per gli agenti che hanno meno di cinque anni di servizio, il trattamento è ridotto di un quarto. In caso di aspettativa per provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio, il trattamento è a carico dell'azienda e, qualunque sia l'anzianità di servizio dell'agente, viene commisurato alla metà dello stipendio o della paga, per gli agenti soli o con meno di tre persone di famiglia a carico ed ai due terzi quando le persone di famiglia a carico siano tre o più.

Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero agli effetti dell'anzianità quando si tratti di aspettativa per motivi di salute, per servizio militare obbligatorio, anche nella M.V.S.N., per cariche sindacali che comportino l'allontanamento temporaneo dall'azienda o quando si tratti di aspettativa in dipendenza di provvedimenti preventivi giudiziari dipendenti da cause di servizio.

<sup>55</sup> A seguito dell'entrata in vigore di quanto previsto all'art. 1, co. 48, legge n. 311/2004, sono state abrogate le norme contenute nell'Allegato B) del R.D. n. 148/1931. A partire dal 1° gennaio 2005 il trattamento di malattia del personale delle aziende esercenti trasporto pubblico locale è pertanto disciplinato dall'A.N. 19 settembre 2005.

L'aspettativa costituisce invece interruzione di servizio quando è accordata per motivi privati. Allo scadere dell'aspettativa, ove perdurino le cause che la motivarono, si fa luogo all'esonero definitivo dal servizio, salvo disposizioni eccezionali di competenza del direttore.

È vietato all'agente in aspettativa per motivi di salute di occuparsi in altri impieghi lucrosi, senza il consenso scritto del direttore dell'azienda.

L'agente in aspettativa per motivi di salute non può cambiare di residenza, se prima non abbia resa avvertita l'azienda, sotto pena della perdita del sussidio di cui al presente articolo.

Art. 25 - Le disposizioni dell'art. 24 relative all'aspettativa per servizio militare obbligatorio sono applicabili anche al personale in prova, senza pregiudizio però della durata complessiva dell'effettivo periodo di prova, come è stabilito all'articolo 13.

**Art. 26<sup>56</sup>** - In caso di cessione di linee ad altra azienda, o fusione di aziende, devono essere osservate le disposizioni stabilite dall'autorità governativa all'atto dell'approvazione della cessione o della fusione per il passaggio del personale di ruolo alla nuova azienda, mantenendo, per quanto è possibile, al personale un trattamento non inferiore a quello precedentemente goduto e assicurando i diritti acquisiti.

In caso di mutamento nei sistemi di esercizio, l'azienda deve utilizzare, in quanto sia dichiarato idoneo dall'autorità governativa, e nei limiti dei posti da questa riconosciuti necessari, il personale addetto ai vari servizi, rispettandone, per quanto è possibile, i diritti acquisiti.

Nei casi di cui ai due comma precedenti ed in caso di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, debitamente autorizzata dall'autorità governativa, l'azienda può procedere ai necessari esoneri di agenti nelle qualifiche in cui risultino le eccedenze, salvo ad assegnarli nei limiti del possibile ad altre qualifiche immediatamente inferiori, tenendo presenti i requisiti preferenziali di cui all'ultimo comma dell'art. 9 del presente regolamento.

L'azienda è tenuta a riprendere di preferenza gli agenti esonerati, che ne facciano domanda, a misura che si rendono vacanti i posti, cui essi sono idonei, purché durante il servizio precedentemente prestato non siano incorsi in una delle mancanze previste dagli articoli 43 e 45. Il diritto alla preferenza si estingue dopo il quinto anno dall'esonero.

Nei casi considerati dal presente articolo ed in quello di cessazione definitiva dell'esercizio è accordata al personale esonerato, che non abbia maturato diritto a pensione, una indennità di buonuscita nella misura di un mese di stipendio o paga ultimi raggiunti per i primi cinque anni, e di 15 giorni per i successivi anni di servizio esclusi quelli prestati in condizione di ordinario o di straordinario.

In ogni caso l'indennità non può essere minore di due mesi, né maggiore di dodici mesi dello stipendio o paga ultimi raggiunti.

Nei casi di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, l'agente esonerato conserva il diritto di preferenza qualora rifiuti l'indennità entro due mesi dalla notifica fattagli.

**Art. 27** - Oltre ai casi di cui alle disposizioni speciali relative agli agenti in prova ed a quelli previsti nel precedente articolo, l'azienda può far luogo all'esonero definitivo dal servizio degli agenti stabili:

- a) per raggiungimento dei limiti di età di 55 anni per gli agenti addetti ai servizi attivi e di 60 anni per quelli addetti agli altri servizi, salvo il disposto dell'art. 12 del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148<sup>57</sup>;
- b) per inabilità al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui è rivestito l'agente, quando non accetti altre mansioni, compatibili con le sue attitudini o condizioni, in posti disponibili;
- c) per palese insufficienza nell'adempimento delle funzioni del proprio grado non imputabile a colpa dell'agente, quando questi non accetti il grado inferiore che gli può essere assegnato;

<sup>56</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 16-22 giugno 1971, n. 140 (Gazz. Uff. 30 giugno 1971, n. 163) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 26, commi quinto, sesto e settimo, e 27 del presente allegato A nella parte in cui escludono l'indennità di buonuscita per i dipendenti delle imprese autoferrotranviarie in caso di destituzione o di dimissioni volontarie.

<sup>57</sup> Limite elevato fino al compimento del 65° anno dall'art. 1 D.Lgs. 30-12-1992 n. 503.



d) per scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado;

e) quando gli agenti prosciolti od assolti da imputazioni previste dall'art. 45 n. 7 del presente regolamento, in seguito a verdetto negativo dei giurati, oppure con ordinanza o sentenza dell'autorità giudiziaria per insufficienza di indizi, per non provata reità o con altra formula equipollente, non siano giudicati meritevoli della fiducia necessaria per essere conservati in servizio.

Nei casi di cui alla lettera b), l'esonero è disposto in seguito a giudizio medico, reso nelle forme e nei modi stabiliti dall'art. 29.

Nei casi di cui alle lettere c), d) ed e) l'esonero è invece disposto sentito il parere del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54, al quale spetta pure di fare le proposte circa il grado inferiore, che può essere assegnato nei casi di cui alla lettera c). Il parere del Consiglio di disciplina è reso in seguito a rapporto dell'azienda e sentito personalmente l'agente interessato qualora questi ne faccia richiesta.

Agli agenti esonerati a norma del presente articolo prima che abbiano maturato il diritto a pensione, è corrisposti l'indennità di buonuscita di cui al quinto e sesto comma del precedente articolo 26.

Tale indennità spetta parimenti in caso di morte dell'agente, alle norme indicate agli articoli 15 e 16 del regolamento 30 settembre 1920, n. 1538, qualora non abbiano diritto a pensione.

**Art. 28<sup>58</sup>** - Con effetto dal 1° luglio 1969, all'agente inabile permanentemente per infortunio sul lavoro occorso successivamente al 30 giugno 1969, che rimanga in servizio, anche se adibito ad altre mansioni, spetta lo stipendio o paga relativo alla qualifica che rivestiva prima dell'infortunio. Dal 1° luglio 1969, la rendita di cui al regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765<sup>59</sup>, e successive modificazioni e integrazioni, liquidata all'agente inabile, gli è direttamente corrisposta anche se l'infortunio è avvenuto anteriormente a tale data.

All'agente iscritto obbligatoriamente o volontariamente al Fondo alla data di entrata in vigore della presente legge è restituito - a domanda o, al più tardi, in occasione della liquidazione della pensione a carico del Fondo ovvero, qualora alla data dell'esonero non spetti la pensione, in occasione della liquidazione della posizione assicurativa - il capitale accumulato mediante le somme depositate dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro presso lo Istituto nazionale della previdenza sociale, aumentato degli interessi maturati durante il periodo in cui il deposito ha avuto luogo calcolato, al tasso annuo del 4,50 per cento.

**Art. 29<sup>60</sup>** - L'accertamento dei requisiti fisici degli agenti è eseguito da medici di fiducia della azienda.

L'agente o chi abbia titolo di preferenza, a termini dell'art. 9, può ottenere un nuovo accertamento della inabilità, purché ne presenti domanda corredata da certificato medico motivato, entro 10 giorni dalla partecipazione del primo giudizio. Nel nuovo accertamento, da eseguirsi entro dieci giorni dalla richiesta, l'agente ha facoltà di farsi assistere, a sue spese, da medici di sua fiducia, in numero pari a quelli dell'azienda.

In caso di mancato accordo il giudizio è deferito al collegio composto dai sanitari predetti, presieduto da un medico scelto dell'Ufficio sanitario provinciale.

Il collegio deve emettere il suo giudizio entro 15 giorni prorogabili di altri 15 nel caso che l'agente debba essere sottoposto a speciali osservazioni. Di regola gli accertamenti sanitari devono essere eseguiti presso l'azienda.

Il rapporto di lavoro non si interrompe durante il periodo dell'accertamento sanitario salvo che da giudizio definitivo non risulti confermata l'inabilità.

<sup>58</sup> Articolo così sostituito dal primo comma dell'art. 7, L. 28 marzo 1968, n. 376. Il secondo comma del citato art. 7 ha disposto, inoltre, che la nuova norma sopra riportata ha effetto dal 1° luglio 1969. Successivamente, il predetto art. 28 è stato abrogato dall'art. 43, L. 29 ottobre 1971, n. 889, con effetto dal 1° luglio 1969, ed è stato sostituito dall'art. 37 della stessa legge che ha così sostituito l'articolo 7, L. 28 marzo 1968, n. 376.

<sup>59</sup> Recante norme sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Vedi, ora, il relativo testo unico emanato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

<sup>60</sup> Vedi anche art. 2 L. 270/88.

Qualora l'agente senza giustificati motivi non si presenti al nuovo accertamento di cui al 2° comma od al giudizio di cui al 3° comma del presente articolo, s'intende che egli rinuncia alla sua richiesta.

**Art. 30** - Le dimissioni volontarie devono essere presentate per iscritto; esse non hanno valore finché non sono accertate dall'azienda; l'accettazione è deliberata entro un mese dalla presentazione salvo che il richiedente sia in corso in mancanze per cui sia passibile della destituzione nel qual caso l'azienda ha in facoltà di sospenderle o di respingerle.

L'agente dimissionario, fino a quando le sue dimissioni non siano state accettate ha l'obbligo di continuare a prestare regolare servizio.

L'azienda può ritenere d'ufficio come dimissionario l'agente che rifiuti di raggiungere la residenza assegnatagli, o quello che abbia perduta la cittadinanza italiana.

**Art. 31** - Gli agenti collocati in aspettativa per ragioni di servizio militare, anche nella M.V.S.N. e per cariche sindacali, a norma degli artt. 24 e 25, sono riammessi, dopo ottenuto il congedo, nella posizione che avevano in precedenza o in altra equivalente, sempreché ne facciano domanda entro un mese da congedo o dalla cessazione della carica, conservino la idoneità fisica richiesta dal regolamento e nel caso di servizio militare abbiano riportata la dichiarazione di buona condotta ed esibiscano il foglio matricolare.

Agli agenti richiamati sotto le armi per qualsiasi motivo viene corrisposto lo stipendio o la paga, sotto deduzione dello stipendio o sussidio corrisposto dallo Stato al richiamato od alla sua famiglia.

[Le disposizioni del precedente comma si applicano anche, nel caso di richiamo obbligatorio, ai militari della Milizia volontaria per la sicurezza nazionale]<sup>61, 62</sup>

**Art. 32** - È corrisposto lo stipendio o paga, per tutta la necessaria durata dell'assenza, dedotte le indennità spettanti a sensi di legge, agli agenti che siano chiamati a prestare servizio come giurati ed a quelli che siano citati come testimoni:

- a) a richiesta dell'azienda in cause civili;
- b) a richiesta del pubblico ministero, dell'imputato o dell'azienda in procedimenti penali, nei quali l'azienda sia citata come civilmente responsabile;
- c) a richiesta del pubblico ministero o dell'azienda in procedimenti penali, per reati commessi in danno dell'azienda stessa o nei quali essa sia comunque parte lesa, denunciante, querelante o costituita parte civile;
- d) nelle inchieste di cui alla legge relativa agli infortuni sul lavoro, avvenuti in occasione del servizio.

È pure corrisposto l'intero stipendio o paga per tutta la durata necessaria dell'assenza:

1° all'agente leso in un infortunio sul lavoro, ve già come infortunato non riceva l'intero stipendio o paga od a quelli scelti dal pretore per rappresentarlo, quando siano citati per l'inchiesta sull'infortunio;

2° agli agenti sottoposti a giudizio penale siccome imputati di infortunio sul lavoro in danno di altri agenti, quando siano citati a comparire davanti all'autorità giudiziaria e sempre quando risultino irresponsabili dei fatti;

3° agli agenti che si recano alla pretura per asseverare verbali di contravvenzione o per rendere testimonianza nel relativo procedimento.

Agli agenti citati come testimoni per cause non contemplate nei precedenti alinea ed anche non attinenti al servizio, decide il direttore caso per caso se, in quale misura e per quanto tempo, debba essere corrisposto lo stipendio o paga durante l'assenza.

In ogni caso le ragioni delle assenze stesse devono essere debitamente comprovate.

Le assenze contemplate nel presente articolo, per le quali è corrisposto in tutto od in parte lo stipendio o paga, non sono computate fra i congedi di cui all'art. 22.

<sup>61</sup> Le disposizioni di quest'ultimo comma si intendono implicitamente abrogate.

<sup>62</sup> Vedi, anche, la L. 3 maggio 1955, n. 370.

**Art. 33** - Il personale che ha gestione di danaro o di materiali può essere obbligato al deposito di una cauzione, il cui importo e le cui modalità di versamento sono stabilite dalla azienda, secondo l'importanza della gestione affidata all'agente.

Le cauzioni versate in danaro o titoli o formate con trattenute mensili sullo stipendio o salario, vengono depositate od investite d'accordo coll'agente, a cui favore decorrono gli interessi.

L'azienda ha facoltà di prelevare direttamente dalla cauzione l'importo di qualunque perdita, rimanenza, debito, anticipazione e gli indennizzi degli altri danni di qualsiasi natura, che l'agente possa avere recato all'azienda.

**Art. 34** - Agli agenti e loro famiglie vengono concessi annualmente, sulle linee esercitate dall'azienda, biglietti di viaggio e buoni per trasporto di bagaglio gratuito od a prezzo ridotto.

In relazione alle speciali condizioni degli agenti e persone di famiglia rispetto alla residenza od ai bisogni, l'azienda concede, su una o più delle linee da essa esercitate, permanenti di viaggio per provviste viveri, per istruzione, per ragioni di cura o per altre ragioni che ne giustifichino la concessione.

Nelle aziende in cui, per le particolari convenzioni con l'Amministrazione delle ferrovie dello Stato, sono concessi biglietti gratuiti di servizio per un solo viaggio, sono ripartiti fra gli agenti i biglietti stessi, esclusione fatta di quelli occorrenti per le necessità di servizio della azienda.

Agli agenti delle tranvie urbane sono concessi biglietti di libera circolazione sulle linee urbane esercitate dall'azienda cui sono addetti. Agli agenti addetti a servizi tranviari di carattere promiscuo urbano ed intercomunale, è concesso il biglietto di libera circolazione sulla rete urbana quando essi dimorano nella zona servita dalla rete stessa; quando risiedono fuori di tale zona è invece accordato ad essi il libero transito sulla linea o sulle linee che conducono alla località di dimora dell'agente.

L'azienda stabilisce con ordine generale di servizio, ostensibile al personale, le norme per le concessioni di cui al presente articolo.

**Art. 35** - Gli orari di servizio sono approvati dalle competenti autorità a norma delle disposizioni vigenti<sup>63</sup>.

**Art. 36** - Durante le assenze dal servizio disciplinate dagli artt. 22, 23, 24, 25, 28, 31, 32, 42, 46 del presente regolamento e durante le assenze arbitrarie, si intendono assorbiti i giorni di riposo pagato, che cadono nei predetti periodi di assenza.

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI DISCIPLINARI** <sup>64 65</sup>

**Art. 37** - Le punizioni che si possono infliggere agli agenti sono le seguenti:

1° la censura, che è una riprensione per iscritto;

2° la multa, che è una ritenuta dello stipendio o della paga; può elevarsi fino all'importo di una giornata di mercede ed è devoluta al fondo di riserva della Cassa soccorso;

3° la sospensione dal servizio, che ha per effetto di privare dello stipendio o paga l'agente che ne è colpito, per una durata che può estendersi a 15 giorni od, in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni;

4° la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga, per la durata di tre o sei mesi od un anno per le aziende presso le quali siano stabiliti aumenti periodici dello stesso stipendio o paga;

5° la retrocessione;

6° la destituzione.

La multa è applicabile anche agli agenti ordinari<sup>66</sup> e straordinari<sup>67</sup>.

<sup>63</sup> Vedi, anche, sugli orari e sui turni di servizio, il R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328, e la L. 14 febbraio 1958, n. 138.

<sup>64</sup> Vedi anche l'art. 4 L. n. 146/90 che prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di sciopero illegittimo.

<sup>65</sup> Vedi l'art. 7 della legge n. 300/70 che ha modificato parzialmente il presente Titolo VI come segue: la multa, con riferimento a ciascuna infrazione, non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione; la sospensione è stata fissata nella misura massima di 10 giorni.

<sup>66</sup> La categoria del personale ordinario è stata soppressa.

<sup>67</sup> Ora personale avventizio.

Con deliberazione del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54, agli agenti può essere inflitto, come punizione accessoria, quando vi siano ragioni di incompatibilità locali e nei casi previsti dal presente regolamento, il trasloco punitivo, che priva l'agente delle indennità regolamentari, salvo il rimborso delle spese vive.

**Art. 38** - L'Azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, sia praticando ritenute sui loro stipendi o paghe, nei limiti consentiti dalle leggi vigenti, sia esercitando le azioni che le competono secondo il diritto comune, dopo aver accertato chi abbia causato il danno e l'entità dello stesso.

Tali trattenute sullo stipendio o sulla paga, quando superino le lire 5000, non possono essere effettuate senza il consenso del competente Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, che delibera anche sulla misura del risarcimento, dopo avere inteso le parti.

Qualora esista sentenza passata in giudicato, con la quale sia stata riconosciuta la responsabilità di uno o più agenti, le trattenute possono essere effettuate direttamente dalla azienda. Analogamente possono essere direttamente effettuate dall'azienda le trattenute che si riferiscono a mancate od incomplete esazioni nonché a differenze contabili<sup>68</sup>.

**Art. 39** - Indipendentemente dalle punizioni di cui all'art. 37 e dal disposto dell'art. 3, gli agenti addetti alla scorta dei treni, nei quali siano state segnalate per tre volte sottrazioni o manomissioni di bagagli o merci, vengono adibiti ad altre attribuzioni, quando anche non siano imputabili che di poca diligenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per l'applicazione di tali disposizioni è tenuto conto delle sottrazioni o manomissioni verificatesi solo nel periodo di tre anni, precedente al tempo in cui si è constatata l'ultima sottrazione o manomissione.

A tal fine è fatta speciale annotazione:

a) di qualsiasi manomissione o sottrazione avvenuta in spedizioni di bagagli o merci, tanto a lungo quanto a breve percorso, qualora l'intero percorso sia effettuato sotto la scorta dello stesso personale;

b) delle manomissioni o sottrazioni verificatesi in spedizioni di merci o bagagli, che nel loro percorso siano state soggette a riconsegna e giacenza nei transiti, e così pure delle sottrazioni o manomissioni che in qualsiasi modo siasi constatate in occasione di eccezionale affluenza di merci nella ricorrenza di grandi solennità, come feste natalizie e di Capo d'anno.

Ogni singola annotazione di cui al predetto comma a) e ogni due annotazioni di cui al predetto comma b) hanno rispettivamente il valore di una nel computo delle manomissioni o sottrazioni, delle quali, agli effetti della presente disposizione, devesi tener conto.

**Art. 40** - La censura, che ha un carattere di preliminare richiamo, si infligge all'agente che commette in servizio mancanze lievi non specificate negli articoli successivi, e nei casi di inadempienze agli ordini superiori o alle disposizioni regolamentari, commesse senza l'intenzione di offendere persone o cose dell'azienda.

**Art. 41** - Si incorre nella multa:

1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio che non abbiano recato danno al servizio;

2) per irregolarità di servizio, abusi e negligenze, quando non abbiano carattere di gravità o non dipendano da proposito deliberato;

3) per assenze arbitrarie, che non superino un giorno e non abbiano recato danno al servizio;

4) per inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o la malaria o di altre disposizioni congeneri, sia che la mancanza abbia prodotto danno solo al colpevole sia che non abbia prodotto danno ad alcuno.

Nei casi previsti dal paragrafo 3, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio e della paga per la durata della assenza.

<sup>68</sup> Articolo così modificato dall'art. 1, L. 3 novembre 1952, n. 1982.

**Art. 42** - Si incorre nella sospensione:

- 1) per la inosservanza dell'orario di servizio o per la mancanza di diligenza nel proprio ufficio quando abbia recato danno al servizio;
- 2) per contegno inurbano o scorretto verso il pubblico;
- 3) per avere commesso atti irrispettosi verso i funzionari dipendenti dall'Ispettorato generale ferrovie, tranvie ed automobili, verso i superiori o l'azienda o per non avere altrimenti osservato i doveri di subordinazione, quando le mancanze non assumano una figura più grave;
- 4) per alterchi, ingiurie verbali o disordini sui treni, lungo le linee, nei locali della azienda e dipendenze;
- 5) per essersi presentato ad assumere servizio in stato di ubriachezza;
- 6) per avere mancato di trasferirsi, senza legittimo impedimento, nel termine prefisso, dove fu ordinato dai superiori;
- 7) per simulazione di malattia o per sotterfugi diretti a sottrarsi all'obbligo del servizio;
- 8) per assenze arbitrarie di durata maggiore di un giorno e non superiore a cinque;
- 9) per irregolarità nei viaggi o trasporti in genere, quando non rivestano carattere di frode;
- 10) per volontario inadempimento dei doveri di ufficio o per negligenza, la quale abbia apportato danni al servizio o agli interessi dell'azienda;
- 11) per non avere osservato o fatto osservare le misure di prevenzione contro gli infortuni o la malattia ed altre disposizioni congeneri, quando la mancanza abbia prodotto danni ad altre persone;
- 12) per essere stato sorpreso in stato di ubriachezza nel disimpegno di funzioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio;
- 13) per rifiuto di risposte precise e categoriche da parte di chi è interrogato come testimonia nei procedimenti amministrativi, sempre che le domande si riferiscano a questioni di servizio;
- 14) per dimostrazioni di scherno o di disprezzo ai superiori od agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni;
- 15) per alterchi con vie di fatto, ingiurie verbali, disordini, risse o violenze sui treni, lungo le linee, nei locali dell'azienda o loro dipendenze;
- 16) per mancanze da cui siano derivate irregolarità nell'esercizio o da cui avrebbe potuto derivare danno alla sicurezza dell'esercizio;
- 17) per ritardato versamento o consegna di valori od oggetti derivanti da colpevole negligenza o da altra causa non dolosa;
- 18) per avere rivolte accuse infondate, specialmente se a mezzo di scritti anonimi od ingiurie scritte, contro gli altri agenti dell'azienda;
- 19) per avere ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;
- 20) per avere domandato mance o regali in qualsiasi caso, oppure per averne accettati allo scopo di procurare vantaggi ad estranei in ogni ramo di servizio, quando la mancanza non assuma figura più grave.

Può essere inflitto come punizione accessoria, a norma dell'art. 37, il trasloco punitivo, quando si sia prodotta incompatibilità di permanenza nel luogo di residenza.

Nei casi previsti ai paragrafi dal 1° al 12° compreso, la sospensione può estendersi fino a 5 giorni e negli altri casi fino a 15 giorni. Verificandosi recidiva entro sei mesi, la durata della sospensione può essere aumentata di un terzo rispettivamente sino a 8 e 20 giorni.

Nei casi previsti dai paragrafi 5° ed 8°, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o dalla paga per le giornate di assenza.

**Art. 43** - Si incorre nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte, in caso d'inchiesta su irregolarità di servizio allo scopo di occultare la verità per giovare ad altri agenti;
- 2) per assenze arbitrarie fino a cinque giorni, avvenute nonostante divieto da parte dei superiori;
- 3) per rifiuto di obbedienza ad ordini attinenti al servizio, minacce od ingiurie gravi verso i superiori od altre mancanze congeneri;

- 4) per calunnie o diffamazioni verso l'azienda o verso altri agenti, benché non superiori di grado ed in quest'ultimo caso quando possa derivarne qualsiasi danno al servizio;
- 5) per contravvenzioni alle disposizioni dell'art. 5 o per occupazioni che possano risultare in contrasto coi doveri d'ufficio.

La proroga ha per effetto di ripercuotersi su tutti gli aumenti dovuti all'agente dopo quello che con tale punizione resta per primo ritardato.

Ove però l'agente ne sia riconosciuto meritevole, l'azienda ha facoltà di togliere l'effetto della ripercussione, accorciando di tre o sei mesi o di un anno, a seconda della proroga inflitta, il periodo di tempo normale necessario per il raggiungimento di uno degli aumenti successivi.

L'azienda può esercitare questa facoltà in ogni tempo, ma non mai prima che l'agente punito abbia avuto ritardato, dopo l'applicazione della punizione, il primo aumento spettantegli, salvo il caso che l'agente sia stato, prima di subire il ritardo, promosso di grado.

Per gli agenti provvisti dello stipendio o paga massima del loro grado e per quelli che non hanno diritto ad aumenti a periodo fisso, alla proroga è sostituita la riduzione dello stipendio o paga a quello immediatamente inferiore, per un periodo di tempo uguale a quello della proroga.

Nei casi previsti dal paragrafo 2°, la punizione si applica indipendentemente dalla perdita dello stipendio o della paga per le giornate di assenza.

Al personale dipendente da aziende presso le quali non siano stabiliti aumenti periodici di stipendio o paga sarà applicata, per le mancanze previste dal presente articolo, la sospensione, la cui durata potrà essere aumentata fino a un terzo. Nel caso previsto al n. 2 del presente articolo si applica altresì la disposizione dell'ultimo comma dell'art. 42.

**Art. 44** - Si incorre nella retrocessione:

- 1) per falso deposto o calcolata reticenza nelle risposte ai superiori, allo scopo di occultare la verità per nuocere ad altri agenti;
- 2) per avere recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni, con non grave danno del materiale, delle persone e delle cose;
- 3) per trascuratezza abituale nell'esercizio delle proprie mansioni che rechi danno all'azienda, o per trascuratezza che abbia recato grave danno all'azienda;
- 4) per inabilità od incompatibilità all'esercizio del proprio ufficio, sopraggiunte per motivi imputabili all'agente;
- 5) per contravvenzioni commesse o facilitate in ragione dell'ufficio alle leggi e ai regolamenti in materia di dogane, dazi, posta, monopoli e sanità pubblica.

Per effetto della retrocessione gli agenti vengono trasferiti al grado immediatamente inferiore; però quando il provvedimento stesso viene applicato, a norma dell'art. 55, in sostituzione della destituzione può farsi luogo eccezionalmente alla retrocessione di due gradi; e quando trattisi di togliere o non ridare le funzioni nelle quali fu commessa la mancanza da punirsi, oppure di rimettere gli agenti nelle funzioni esercitate prima che siano stati promossi al grado da cui debbano essere retrocessi, viene assegnato quel grado che risulta necessario secondo la tabella graduatoria.

Per gli agenti, per i quali la retrocessione non è possibile, si fa luogo alla sospensione estensibile fino a 30 giorni con o senza trasloco punitivo cogli stessi effetti della retrocessione per quanto riguarda il disposto dell'art. 50 e dell'alinea seguente.

Alla retrocessione va sempre aggiunta la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o paga, per la durata di tre o di sei mesi.

Dopo trascorso almeno un anno dalla retrocessione, gli agenti che ne siano ritenuti meritevoli possono ottenere la reintegrazione, per effetto della quale è restituita a ciascuno la qualifica che prima rivestiva, fermi restando gli effetti della pena accessoria della proroga, e salva la facoltà nell'azienda di farne cessare la ripercussione, ai sensi del terzo e quarto comma dell'art. 43.

**Art. 45** - Incorre nella destituzione:

- 1) chi si rende colpevole di offesa contro la persona del Re, dei Principi della Real Casa, del Capo del Governo e contro il Regime;

- 2) chi simula aggressioni, attentati, contravvenzioni od altri fatti congeneri, o comunque adopera artifici o si vale della propria condizione od autorità per recar danno altrui, per procurarsi o far lucrare ad altri premi, compensi o vantaggi indebiti, ancorché non ne siano derivati inconvenienti di servizio;
  - 3) chi, nei casi previsti dall'art. 314 del Codice penale<sup>69</sup>, abbia recato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio, causando accidenti nella marcia dei treni con danno delle persone o grave danno del materiale;
  - 4) che, nonostante restituzione, scientemente si appropri o contribuisca a che altri si appropri di somme, valori, materiale od oggetti spettanti all'azienda, o ad essa affidati per qualsiasi causa; o scientemente, e nonostante restituzione, defraudi o contribuisca a che altri defraudi l'azienda dei suoi averi, diritti o interessi, anche se tali mancanze siano rimaste allo stato di tentativo;
  - 5) chi dolosamente percepisca somme indebite a carico del pubblico;
  - 6) chi, per azioni disonorevoli od immorali, ancorché non costituiscano reato o trattisi di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima;
  - 7) chi sia incorso in condanna penale, sia pure condizionale, per delitti, anche mancati o solo tentati, o abbia altrimenti riportata la pena della interdizione dai pubblici uffici;
  - 8) chi, dolosamente, rechi o tenti recar danno all'azienda nei contratti per lavori, provviste, accoli e vendite o in qualunque altro ramo del servizio;
  - 9) chi, scientemente e per qualsiasi motivo, altera o falsifica biglietti di viaggio o altri documenti di trasporto, altera, falsifica, sottrae o distrugge documenti di servizio, registri od atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che possano comunque interessare;
  - 10) chi, anche senza fine di lucro, viola un segreto di ufficio, la cui divulgazione possa riuscir di pregiudizio agli interessi dell'azienda o di altri agenti comunque interessati, qualora la notizia non sia una denuncia di violazione dei regolamenti o delle leggi inerenti al funzionamento dell'esercizio o di fatti costituenti comunque un reato;
  - 11) chi si rende colpevole di vie di fatto contro superiori o di altri atti di grave insubordinazione;
  - 12) chi, durante il servizio in funzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio, è trovato in stato di ubriachezza; o chi, anche se non addetto a tali funzioni, venga trovato abitualmente in stato di ubriachezza;
  - 13) chi trasgredisce scientemente le istruzioni e le cautele prescritte nei il trasporto delle materie infiammabili od esplodenti, benché non ne sia derivato alcun danno;
  - 14) chi per mancanza di diligenza è causa di incendi a danno dell'azienda;
  - 15) chi altera dolosamente i piombi;
  - 16) chi sta arbitrariamente assente dal servizio oltre cinque giorni, nel qual caso la destituzione decorre dal primo giorno dell'assenza arbitraria;
  - 17) chi, senza giustificazione di una causa di forza maggiore, non restituisce o restituisce manomessi i gruppi, i bagagli, le merci o i materiali in genere avuti in consegna, custodia o sorveglianza;
  - 18) chi, facendo parte del personale viaggiante oppure essendo addetto al ricevimento, alla manipolazione o custodia di bagagli, merci, valori o generi di magazzino, o anche alla lavorazione o manipolazione di materiali, ricusi di assoggettarsi o tenti di sottrarsi alle visite personali da eseguirsi sia da ufficiali od agenti di pubblica sicurezza, sia, in qualunque luogo pertinente all'azienda, anche da agenti di questa a ciò incaricati;
  - 19) gli agenti indicati nel paragrafo precedente, che siano trovati muniti di ordigni od oggetti atti a perpetrare o mascherare manomissioni, i quali non siano fra quelli di cui possa essere giustificato il possesso;
  - 20) chi, avendo avuto cognizione o conoscenza da chi siano stati perpetrati furti o manomissioni di bagagli o merci o di qualsivoglia altro oggetto, di spettanza dell'azienda o ad essa affidato per qualsiasi causa, ne abbia deliberatamente occultato ai superiori il nome e le circostanze di fatto.
- Art. 46** - Gli agenti sottoposti a procedimento penale per uno dei reati che danno luogo alla destituzione o che comunque trovansi in stato d'arresto, o siano implicati in fatti che possano

<sup>69</sup> Ora, art. 430 c.p. del 1930.



dar luogo alla retrocessione od alla destituzione, possono, a giudizio insindacabile di chi ne ha la facoltà a termini dell'alinea seguente, essere sospesi in via preventiva dal soldo e dal servizio. La sospensione preventiva è di massima disposta dal direttore.

La sospensione preventiva dura, di regola, finché sia cessata o risolta la causa che la motivò.

Però gli agenti sospesi in via preventiva possono in ogni tempo e a giudizio dell'azienda essere destinati temporaneamente, dietro loro domanda o consenso, finché dura il relativo procedimento disciplinare, ad attribuzioni diverse od anche inferiori a quelle inerenti al proprio grado, conservando in tal caso lo stipendio o paga, sempre che l'agente non risulti tassativamente e scientemente colpevole.

Alla famiglia dell'agente sospeso dallo stipendio o paga in via preventiva spetta un assegno alimentare corrispondente alla metà dello stipendio o della paga per la durata della sospensione, comprese le indennità fisse. La concessione dell'assegno alimentare è facoltativa per l'azienda, in caso di arresto non dovuto a causa di servizio.

Nel caso di sospensione disposta per procedimento disciplinare o per arresto dovuto a cause di servizio, l'agente ha diritto all'indennizzo di quanto ha perduto per effetto della sospensione, sempreché sia assolto per non aver commesso il fatto, per inesistenza di reato o perché il fatto non costituisce reato<sup>70</sup>.

**Art. 47** - Gli agenti in prova, che incorrano in una delle mancanze indicate negli artt. 42 a 45 del presente regolamento, possono essere licenziati in qualunque momento senza compenso alcuno.

La deliberazione del licenziamento è di competenza del direttore e deve essere preceduta dalla constatazione delle mancanze e loro contestazioni agli incolpati, senza che sia necessaria l'effettuazione di una formale inchiesta né il giudizio consultivo del Consiglio di disciplina.

Gli agenti in prova licenziati non possono essere riammessi in servizio.

**Art. 48** - Al colpevole di più mancanze che vengono giudicate contemporaneamente, si applica la sanzione disciplinare comminata per la mancanza più grave.

Per le mancanze commesse da due o più agenti in seguito a concerto fra loro, la punizione è aumentata di un grado a tutti i colpevoli.

Si applica la punizione di grado immediatamente inferiore a quello stabilito per la mancanza, quando la medesima sia rimasta allo stato di tentativo, salvi i casi per cui è disposto diversamente.

**Art. 49** - I mandanti, gli istigatori ed i complici, in mancanze previste dal presente regolamento, sono puniti alla pari degli autori principali.

Soggiace parimenti alla stessa punizione, comminata pel colpevole in primo grado, chi, avendone l'obbligo omette deliberatamente di denunciare ai superiori fatti costituenti mancanze gravi previste dal presente regolamento.

**Art. 50** - La recidiva entro un anno di mancanze previste negli artt. 42, 43 e 44 può dar luogo all'applicazione della pena di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta.

**Art. 51** - Le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 40 e 41 sono inflitte dai superiori locali all'uopo delegati dal direttore, secondo gli ordinamenti in vigore, senza speciali formalità di procedura, ma sentite le giustificazioni degli incolpati.

**Art. 52** - Le punizioni per le mancanze di cui all'art. 42 sono inflitte, previo accertamento dei fatti costituenti la mancanza e loro contestazione all'incolpato, dal direttore o da chi ne esercita le funzioni.

**Art. 53** - In base ai rapporti che pervengono alla Direzione od agli uffici incaricati del servizio disciplinare, il direttore, o chi da esso delegato, fa eseguire, per mezzo di uno o più funzionari, le indagini e le constatazioni necessarie per l'accertamento di fatti costituenti le mancanze.

<sup>70</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 22-28 novembre 1973, n. 168 (Gazz. Uff. 1973, n. 314) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui esclude in ogni caso dal diritto all'«indennizzo» in esso l'agente sospeso in via preventiva e successivamente assolto in sede di procedimento penale per insufficienza di prove. La stessa Corte, con sentenza 14-27 giugno 1989, n. 356 (Gazz. Uff. 5 luglio 1989, n. 27 - Serie speciale), ha dichiarato la illegittimità dell'ultimo comma dell'art. 46, nella parte in cui esclude, in ogni caso, dal diritto all'indennizzo in esso previsto l'agente sospeso in via preventiva e successivamente prosciolto in sede di procedimento penale per amnistia.

Nel caso in cui l'agente sia accusato di mancanza, per la quale sia prevista la retrocessione o la destituzione, i suddetti funzionari debbono contestare all'agente i fatti di cui è imputato, invitandolo a giustificarsi.

I funzionari, eseguite le indagini, debbono presentare una relazione scritta nella quale riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti tutte quelle speciali circostanze che possono influire sia a vantaggio, sia ad aggravio dell'incolpato e quindi espongono le conclusioni intese a determinare, secondo il proprio convincimento morale, le mancanze accertate ed i responsabili di esse.

Alla relazione saranno allegati tutti gli atti concernenti il fatto, comprese le deposizioni firmate dai rispettivi deponenti od interrogati. Se questi non possono o non vogliono firmare, dovranno indicarne il motivo. FPc443 I a In base alla relazione presentata, il direttore, o chi da esso delegato, esprime per le punizioni, di cui agli artt. 43 a 45, l'opinamento circa la punizione da infliggere. Quante volte il direttore ritenga incompatibile, a termini dell'art. 46, la permanenza dell'agente in servizio, può ad esso applicare la sospensione preventiva fino a che sia intervenuto il provvedimento disciplinare definitivo.

L'opinamento è reso noto agli interessati con comunicazione scritta personale.

Gli agenti interessati hanno diritto, entro cinque giorni dalla detta notifica, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali, entro il detto termine, il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo.

Nel caso in cui l'agente abbia presentate le Sue giustificazioni nel termine prescritto, ma queste non siano state accolte, l'agente ha diritto, ove lo creda, di chiedere che per le punizioni, sulle quali, ai sensi del seguente articolo, deve giudicare il Consiglio di disciplina, si pronunci il Consiglio stesso.

Tale richiesta, che deve essere fatta nel termine perentorio di dieci giorni da quello in cui gli è stata confermata dal direttore la punizione opinata, sospende l'applicazione della punizione fino a che non sia intervenuta la decisione del Consiglio stesso.

**Art. 54** - Le punizioni per le mancanze di cui agli artt. 43, 44 e 45 sono inflitte con deliberazione del Consiglio di disciplina costituito presso ciascuna azienda o ciascuna dipendenza da azienda con direzione autonoma:

- 1) da un presidente nominato dal direttore dell'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e trasporti in concessione e scelto preferibilmente tra i magistrati;
- 2) da tre rappresentanti effettivi dell'azienda designati, su richiesta del Ministero dei trasporti (Ispettorato generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione), dall'organo che legalmente rappresenta l'azienda e scelti tra i consiglieri di amministrazione o tra i funzionari con facoltà, in mancanza, di conferire ad altri l'incarico;
- 3) da tre rappresentanti effettivi del personale, designati dalle Associazioni sindacali nazionali dei lavoratori numericamente più rappresentative, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e scelti, con precedenza, tra gli agenti appartenenti all'azienda.

Per ciascuno dei rappresentanti di cui al comma precedente è nominato negli stessi modi un supplente.

Alla nomina dei rappresentanti aziendali e del personale provvede il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per i trasporti, nonché con il Ministro per l'interno quando trattasi di personale di pubblici trasporti in concessione od in esercizio ad aziende municipalizzate a Comuni, Province, Regioni e relativi Consorzi<sup>71</sup>.

Il Consiglio di disciplina è convocato dal presidente entro 15 giorni dalla domanda della parte interessata; ove alla prima convocazione non si presentino tutti i suoi componenti, il presidente indice una nuova riunione entro i successivi quindici giorni.

L'azienda è tenuta a rimborsare le spese di viaggio e di soggiorno al presidente quando questi risieda in località diversa da quella ove si riunisce il Consiglio di disciplina.

<sup>71</sup> Gli attuali commi primo, secondo e terzo - che hanno sostituito l'originario comma primo per effetto dell'art. 2, L. 3 novembre 1952, n. 1982 - sono stati così modificati dalla L. 5 marzo 1963, n. 390.

I componenti il Consiglio di disciplina, costituito presso ciascuna azienda ferroviaria, tramviaria e di navigazione interna, salvo che non siano revocati, durano in carica un quinquennio e possono essere riconfermati<sup>72</sup>.

I componenti il Consiglio predetto che siano nominati entro il quinquennio scadono con lo scadere di questo.<sup>73</sup>

**Art. 55** - Le autorità competenti a giudicare delle singole mancanze possono, a seconda delle circostanze e nel loro prudente criterio, applicare una punizione di grado inferiore a quella stabilita per le mancanze stesse.

Quando, per effetto di questo articolo, in luogo della destituzione si infligge la retrocessione, la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga o la sospensione dal servizio, a tali provvedimenti può essere aggiunto, come punizione accessoria e con le norme dell'art. 37, il trasloco punitivo.

Le punizioni inflitte possono essere condonate, commutate o diminuite per deliberazione delle stesse autorità competenti a giudicare delle mancanze relative.

**Art. 56** - Per mettere il Consiglio di disciplina in grado di deliberare, il direttore trasmette al presidente la relazione e gli atti indicati all'articolo 53.

Quando la relazione abbia concluso per l'accertamento di una mancanza passibile della destituzione il direttore provvede preventivamente perché l'incolpato possa prendere personalmente visione degli allegati alla relazione stessa e stabilisce all'uopo, secondo le circostanze, il modo e i termini. Contemporaneamente assegna all'incolpato il termine utile, non maggiore di cinque giorni, per presentare le sue ulteriori osservazioni.

**Art. 57** - Il Consiglio di disciplina, pel migliore adempimento del suo mandato, può in qualunque stadio del procedimento ordinare od eseguire direttamente supplementi d'indagini, interrogare gli incolpati od ammetterli a presentare per iscritto ulteriori loro difese.

**Art. 58**<sup>74</sup> - Le decisioni del Consiglio di disciplina sono definitive, e divengono esecutive dopo che l'azienda le ha notificate all'agente. La notifica deve essere fatta entro dieci giorni dalla data di comunicazione della decisione all'azienda.

Contro le decisioni del Consiglio di disciplina è ammesso ricorso al Consiglio di Stato in sede giurisdizionale per i motivi indicati all'art. 26 del testo unico 26 giugno 1924, n. 1045<sup>75</sup>.

Contro le punizioni la cui decisione è di competenza del direttore o del capo servizio, l'agente punito può ricorrere rispettivamente al Consiglio di amministrazione dell'azienda od al direttore, purché presenti il ricorso per la via gerarchica entro 15 giorni da quello in cui gli fu data partecipazione per iscritto del provvedimento relativo. Nei casi previsti nei punti 5 e da 13 a 20 dell'art. 42 l'agente punito può ricorrere con le modalità di cui sopra al Consiglio di disciplina<sup>76</sup>. L'autorità competente stabilisce caso per caso se e quali nuove indagini siano necessarie per poter decidere con piena cognizione di causa.

Il ricorso non sospende l'esecuzione del provvedimento<sup>77</sup>.

<sup>72</sup> Comma aggiunto dall'art. 3, L. 1 agosto 1941, n. 1063.

<sup>73</sup> Comma aggiunto dall'art. 3, L. 1 agosto 1941, n. 1063.

<sup>74</sup> Le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato con due sentenze innovative per il settore (S.U. n. 460/05 e 9939/05) la giurisdizione del giudice ordinario per le controversie disciplinari del personale autoferrotranviario. Di seguito si riporta la Massima della Cassazione Civile Sez. U., sent. n. 460 del 13 Gennaio 2005 "Le controversie in materia di sanzioni disciplinari per gli addetti al servizio pubblico di trasporto in concessione, attribuite al Giudice amministrativo dall'art. 58 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, Allegato A), appartengono alla cognizione del Giudice ordinario, stante l'implicita abrogazione per incompatibilità, sin dall'operatività della disposizione originaria dell'art. 68 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, della persistente giurisdizione del Giudice amministrativo prefigurata dal citato art. 58 R.D. 8 gennaio 1931, n. 148".

<sup>75</sup> Comma abrogato dall'art. 4 co. 1, punto 6 Dlgs 104/2010, che di fatto conferisce la competenza in materia di impugnazione dei provvedimenti disciplinari al giudice ordinario.

<sup>76</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 4-8 marzo 1996, n. 62 (Gazz. Uff. 13 marzo 1996, n. 11, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 58, secondo comma dell'allegato A, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost. La stessa Corte, con successiva ordinanza 27-29 settembre 2004, n. 301 (Gazz. Uff. 6 ottobre 2004, n. 39, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 58, allegato A) sollevata in riferimento agli articoli 3 e 24 Cost.

<sup>77</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 24 aprile-7 maggio 2002, n. 161 (Gazz. Uff. 15 maggio 2002, n. 19, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 1, della L. 24 maggio 1952, n. 628, degli articoli 1, 3 e 4 della L. 22 settembre 1960, n. 1054 e dell'art. 58, allegato A, al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.. La stessa Corte, con successiva ordinanza 24 ottobre - 7 novembre 2002, n. 439 (Gazz. Uff. 13 novembre 2002, n. 45, serie speciale), ha dichiarato manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 1 della legge 24 maggio 1952, n. 628, degli articoli 1, 3 e 4 della legge 22 settembre 1960, n. 1054 e dell'art. 58 dell'allegato A al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 sollevata in riferimento all'art. 3 Cost.

## **TITOLO VII - PREVIDENZA**

**Art. 59** - L'azienda provvede alla previdenza del personale con la iscrizione degli agenti alla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali o alla Cassa speciale di previdenza, purché regolarmente approvata.

La Direzione è tenuta a pubblicare ogni principio di anno e non oltre il 31 marzo il prospetto delle trattenute e dei versamenti fatti per ciascun agente all'Istituto di previdenza. I versamenti debbono essere in regola al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Allegato B) 78**

#### **[STATUTO - TIPO**

#### **DELLE CASSE DI SOCCORSO PER IL PERSONALE]**

#### **LEGGE 29 DICEMBRE 1990, N. 428 (ESTRATTO)**

##### **Art. 47 - Trasferimenti di azienda**

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112 il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.<sup>(1)</sup>

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.<sup>(2)</sup>

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.<sup>(3)</sup>

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.<sup>(4)</sup>

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

- a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;
- b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.<sup>(5)</sup>
- b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;<sup>(7)</sup>
- b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.<sup>(7)</sup>

5. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.<sup>(6)</sup>

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

<sup>(1)</sup> Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi."

<sup>(2)</sup> Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300."

<sup>(3)</sup> Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"3. I primi 3 commi dell'articolo 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

"In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente""

<sup>(4)</sup> Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"4. Ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento."

<sup>(5)</sup> Il presente comma è stato inserito dall'art. 19-quater D.L. 25.09.2009, n. 135 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 20.11.2009, n. 166 (G.U. 24.11.2009, n. 274 – S.O. n. 215) con decorrenza dal 25.11.2009.

<sup>(6)</sup> Il presente comma è stato così modificato dall'art. 19-quater D.L. 25.09.2009, n. 135 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 20.11.2009, n. 166 (G.U. 24.11.2009, n. 274 – S.O. n. 215) con decorrenza dal 25.11.2009. Si riporta di seguito il testo previgente:

"5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante."

<sup>(7)</sup> La presente lettera è stata aggiunta dall'art. 46-bis, D.L. 22.06.2012, n. 83, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 07.08.2012, n. 134, con decorrenza dal 12.08.2012.

## **LEGGE 23 LUGLIO 1991, N. 223**

### **NORME IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE, MOBILITÀ, TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE, ATTUAZIONE DI DIRETTIVE DELLA COMUNITÀ EUROPEA, AVVIAMENTO AL LAVORO ED ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO**

(Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 luglio 1991, n. 175, S.O.)

#### **TITOLO I - NORME IN MATERIA DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI ECCEDENZE DI PERSONALE**

##### **Capo I - NORME IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE**

**Art. 1** ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148))

**Art. 2** ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148))

**Art. 3** ((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

##### **Capo II - NORME IN MATERIA DI MOBILITÀ**

###### **Art. 4 - Procedura per la dichiarazione di mobilità**

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata tra il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale delle eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia dalla ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.



6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4. 15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675 le disposizioni del decre-



to-legge 30 marzo 1978, n. 80 convertito, con modificazioni della legge 26 maggio 1978 n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

#### **Art. 5 - Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese**

1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro; a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, della legge 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

4. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).

5. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).

6. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).

**Art. 6** ((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

**Art. 7** ((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

**Art. 8** ((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

**Art. 9** ((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

### **Capo III - NORME IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE E TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELL'EDILIZIA**

#### **Art. 10 - Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia.**

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1 della legge 3 febbraio 1964, n. 77, si applicano anche nel caso di eventi, non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).

2-bis. Con il provvedimento di cui al comma 2, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale su istanza dell'azienda, da formularsi contestualmente alle richieste di proroga, dispone, ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 2, comma 6, il pagamento diretto da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) delle relative prestazioni, con i connessi assegni per il nucleo familiare ove spettanti.

3. Il periodo nel quale è concesso il trattamento di cui comma 2 non concorre alla configurazione del limite massimo di cui all'articolo 1 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

4. L'ente appaltante o l'azienda che avrebbe potuto prevedere l'evento di cui al comma 1 con la

diligenza prevista dal primo comma dell'articolo 1176 del codice civile è tenuto a rimborsare alla gestione di cui al comma 2 le somme da essa erogate ai sensi del presente articolo, con rivalutazione monetaria ed interessi legali decorrenti dalla data dell'erogazione. L'INPS promuove l'azione di recupero.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il CIPI, integrato dal Ministero dei lavori pubblici su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale determina i criteri e le modalità di attuazione di quanto disposto dal presente articolo.

#### **Art. 11 - Norme in materia di trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini**

1. All'articolo 9 della legge 6 agosto 1975, n. 427, i commi secondo e terzo sono sostituiti dal seguente: "Hanno diritto al trattamento speciale i lavoratori di cui al primo comma per i quali, nel biennio antecedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, siano stati versati o siano dovuti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria almeno dieci contributi mensili o quarantatre contributi settimanali per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia".

2. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92, COME MODIFICATA DALLA L. 24 DICEMBRE 2012, N. 228)).

3. I lavoratori di cui al comma 2 non residenti nell'area in cui sono completati i lavori hanno diritto al trattamento di cui al medesimo comma se residenti in circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro.

4. Le imprese edili impegnate in opere o in lavori finanziati, in tutto o in parte, dallo Stato, dalle Regioni e degli enti pubblici sono tenute a riservare ai lavoratori titolari del trattamento speciale di disoccupazione di cui ai commi 1 e 2 una percentuale delle assunzioni da effettuare in aggiunta all'organico aziendale esistente all'atto dell'affidamento dei lavori, ai fini dello svolgimento di tali opere e lavori. Tale percentuale è determinata dalla Commissione regionale per l'impiego in misura non superiore al venticinque per cento ed è comprensiva di quella prevista dall'articolo 25, comma 1.

### **Capo IV - NORME FINALI E TRANSITORIE**

**Art. 12** ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148))

**Art. 13** ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148))

**Art. 14** ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148))

**Art. 15** - Lavoratori in cassa integrazione e opere o servizi di pubblica utilità

1. Il secondo comma dell'articolo 1-bis del decreto legge 28 maggio 1981, n. 244 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390 come sostituito dall'articolo 8 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto proporzionalmente alla misura del trattamento di integrazione salariale spettante al lavoratore.

**Art. 16 - Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale**

1. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).

2. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

3. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92))

4. Sono abrogati l'articolo 8 e il secondo e terzo comma dell'articolo 9 della legge 5 novembre 1968, n. 1115. Tali disposizioni continuano a applicarsi in via transitoria i lavoratori il cui licenziamento si è stato intimato prima della data di entrata in vigore della presente legge.

**Art. 17 - Reintegrazione dei lavoratori e procedure di mobilità**

1. Qualora i lavoratori il cui rapporto sia risolto ai sensi degli articoli 4, comma 9, e 24 vengano reintegrati a norma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'impresa, sempre nel rispetto dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, può procedere

alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

#### **Art. 18 - Norme in materia di contributi associativi**

1. Il diritto di avvalersi del sistema delle trattenute per il versamento dei contributi associativi, previsto dall'articolo 2 della legge 27 dicembre 1973, n. 852, è esteso ai beneficiari dell'indennità di mobilità, dei trattamenti di disoccupazione ordinari e speciali e dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale nel caso di pagamento diretto di questi ultimi da parte dell'Inps.

2. Il secondo comma dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente: "Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale". Nei casi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione all'INPS dell'avvenuto rilascio della delega secondo le modalità previste dalla legge, a conservare tale delega ai fini di eventuali verifiche ed a fornire ogni altro elemento che dovesse rendersi necessario per l'effettuazione del servizio.

#### **Art. 19 - Lavoro a tempo parziale e anticipazione del pensionamento**

1. Nel caso di imprese beneficiarie da ventiquattro mesi dell'intervento straordinario di integrazione salariale, quando il contratto collettivo aziendale stipulato con i sindacati dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale preveda il ricorso al lavoro a tempo parziale, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale, ovvero al fine di consentire l'assunzione di nuovo personale, ai lavoratori dipendenti da tali imprese, che abbiano una età inferiore di non più di sessanta mesi rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia e una anzianità contributiva non inferiore a quindici anni, qualora essi convengano con il datore di lavoro, ai sensi di tale contratto collettivo, il passaggio al tempo parziale per un orario non inferiore a diciotto ore settimanali è riconosciuto a domanda, previa autorizzazione dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, con decorrenza del mese successivo a quello della sua presentazione, il diritto alla pensione di vecchiaia.

2. L'impresa che si avvale della facoltà di ricorso al lavoro a tempo parziale di cui al comma 1 deve dare comunicazione all'INPS e all'Ispektorato del lavoro della stipulazione dei contratti e della loro cessazione.

3. Agli effetti del cumulo del trattamento di pensione di cui al comma 1 con la retribuzione, si applicano le norme relative alla pensione di anzianità di cui all'articolo 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con eccezione della retribuzione percepita durante il periodo di anticipazione del trattamento di pensione, per il rapporto di lavoro trasformato in rapporto a tempo parziale. In tal caso la pensione è cumulabile entro i limiti della mancata retribuzione corrispondente alle ore prestate in meno a seguito della trasformazione del rapporto.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ovvero del ripristino nell'ambito della stessa impresa del rapporto di lavoro a tempo pieno, gli interessati sono tenuti a darne immediata comunicazione all'INPS, ai fini della conseguente revoca del trattamento pensionistico, con decorrenza del mese successivo a quello in cui si è verificata la predetta risoluzione o il ripristino del rapporto originario.

5. Per i lavoratori che, sul presupposto del contratto collettivo previsto dal comma 1, abbiano convenuto con il datore di lavoro il passaggio a tempo parziale per un orario inferiore alla metà di quello praticato in azienda, la retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione è, ove più favorevole, quella dei periodi antecedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La medesima disposizione si applica ai lavoratori che, pur trovando nelle condizioni previste dal comma 1, non abbiano presentato domanda per la liquidazione anticipata della pensione di vecchiaia.

## **Art. 20 - Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati**

1. I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, con contratto di reinserimento dai datori di lavoro, che al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

2. A i lavoratori assunti con contratto di reinserimento di cui al comma 1, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori, una riduzione nella misura del settantacinque per cento i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi 36 mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo del versamento delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del cinquanta per cento della misura di cui al comma 2 per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore, in ogni caso, a settantadue mesi.

4. I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

5. Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro ed alla sede provinciale dell'INPS.

## **Art. 21 - Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura**

1. Gli impiegati ed operai agricoli con contratto a tempo indeterminato hanno diritto al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, anche nei casi di sospensioni operate per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato, e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta. Le predette esigenze devono essere previamente accertate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su proposta del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

2. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che vengano licenziati durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale corrisposto ai sensi del comma 1 hanno diritto al trattamento ordinario di disoccupazione nella misura del quaranta per cento della retribuzione.

3. Il trattamento concesso ai sensi del comma 1 può essere corrisposto per una durata massima di novanta giorni. Le imprese che si avvalgono di tale trattamento sono tenute a versare alla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in aggiunta al contributo di cui all'articolo 19 della legge 8 agosto 1972, n. 457, un contributo nella misura del quattro per cento dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti ai sensi del comma 1.

4. Agli impiegati ed operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendenti da imprese site in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 ottobre 1981, n. 590, può essere concesso il trattamento di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per un periodo non superiore a novanta giorni.

5. Il trattamento di integrazione salariale di cui ai commi 1 e 4 può essere erogato, anche in

manca dei requisiti di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, ai lavoratori che sono alle dipendenze dell'impresa da più di un anno. I periodi di corresponsione del predetto trattamento non concorrono alla configurazione del limite massimo di durata previsto dal primo comma dell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, e costituiscono periodi lavorativi ai fini del requisito di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge medesima.

6. Ai lavoratori agricoli a tempo determinato che siano stati per almeno cinque giornate, come risultanti dalle iscrizioni degli elenchi anagrafici, alle dipendenze di imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile, ricadenti nelle zone delimitate ai sensi dell'articolo 1, comma 1079, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 102, è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, un numero di giornate necessarie al raggiungimento di quelle lavorative effettivamente svolte alle dipendenze dei medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici di cui al citato articolo 1 del decreto legislativo n. 102 del 2004. Lo stesso beneficio si applica ai piccoli coloni e partecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del citato decreto legislativo n. 102 del 2004. Lo stesso diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali è esteso a favore dei piccoli coloni e partecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità.

7. I benefici di cui ai commi 4 e 6 si applicano a decorrenza dell'anno 1991.

8. Per i trattamenti di cui ai commi 4, 5 e 6, ivi compresi quelli relativi alla mancata copertura assicurativa, si applicano le disposizioni dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

## **Art. 22 - Disciplina transitoria**

1. I provvedimenti di prima concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale richiesti con domande presentate anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge, sono assunti secondo la previgente normativa ed il trattamento può essere concesso per un periodo la cui scadenza non superi il centottantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. I provvedimenti relativi alle domande di proroga di trattamento, che scada prima della data di entrata in vigore della presente legge o che sia in corso alla data medesima, sono assunti secondo la previgente normativa nei limiti temporali determinati dal CIPI in sede di accertamento delle cause di intervento, o per un periodo la cui scadenza non superi i sei mesi dalla data del decreto di concessione dei trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 21 febbraio 1985, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 1985, n. 143 e successive modificazioni, e dell'articolo 2 della legge 27 luglio 1979, n. 301, e successive modificazioni.

3. L'articolo 1, comma 1, e l'articolo 2, comma 6, non si applicano ai trattamenti di integrazione salariale concessi precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge nonché in vigore della presente legge nonché per quelli concessi ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo.

4. L'articolo 1, commi 4 e 5, si applica ai trattamenti di integrazione salariale concessi dopo l'entrata in vigore della presente legge, fatta eccezione per quelli concessi ai sensi di commi 1 e 2 del presente articolo, e con riferimento ai periodi di integrazione, salariale successivi alla data stessa. L'articolo 14 si applica ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria concessi in base a domanda presentata dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

5. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1, comma 9, devono essere computati i periodi di trattamento di integrazione salariale anteriori alla data di entrata in vigore della presente legge limitatamente a quelli compresi nei trecentosessantacinque anteriori alla data stessa.

6. Continuano a beneficiare del trattamento di integrazione salariale, fino a centottanta giorni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, i lavoratori che risultino beneficiarne alla data di entrata in vigore della presente legge in quanto dipendenti dalle società non operative costituite dalla GEPI sulla base della normativa vigente, ed aventi oggetto la promozione di iniziative idonee a consentirne il reimpiego, ovvero che risultino beneficiare ai sensi delle

seguenti leggi articolo 1 del decreto-legge 10 giugno 1977, n. 291, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1977, n. 501, e successive modificazioni; articolo 5 del decreto-legge 9 dicembre 1981, n. 721, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 febbraio 1982, n. 25; articolo 6, comma 6, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48. Tale periodo è elevato ad un anno per le imprese ubicate nei territori di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. Durante questo periodo le imprese, previo esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, da esaurire non prima di trenta giorni, collocano in mobilità i predetti lavoratori dando le comunicazioni previste dall'articolo 4, comma 9; in questo caso le imprese non sono tenute al pagamento della somma prevista dall'articolo 5, comma 4. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi del presente comma sono iscritti ai sensi del presente comma sono iscritti nella lista di mobilità ed hanno diritto all'indennità di mobilità di cui all'articolo 7. Ad essi non si applica quanto previsto dall'articolo 7, comma 5. In questo caso la somma è aumentata in misura pari al trattamento di integrazione salariale non ancora goduto.

7. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno titolo al trattamento speciale di disoccupazione di cui alla legge 5 novembre 1968, n. 1115, e che si trovano in aree di crisi economica settoriale o locale, ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 agosto 1972, n. 464, o che sono stati licenziati da imprese per le quali è già intervenuto l'accertamento da parte del CIPI della situazione di crisi aziendale ovvero che sono stati licenziati nelle aree del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, cessano di beneficiare di tale trattamento e sono iscritti nelle liste di mobilità, con il diritto alla indennità di mobilità nella misura iniziale pari al trattamento speciale di disoccupazione da essi precedentemente percepito, per un periodo pari a quello previsto nell'articolo 7, ridotto del numero dei giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali è stato percepito il trattamento speciale di disoccupazione.

8. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione di cui all'articolo 12 della legge 6 agosto 1975, n. 427, continuano a beneficiarne, per un periodo pari a quello previsto dall'articolo 11, comma 2, ridotto del numero di giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali il trattamento speciale di disoccupazione è stato percepito. Essi sono iscritti nelle liste di mobilità e possono beneficiare, ricorrendone i presupposti, delle misure previste dall'articolo 7, commi 5 e 6.

9. Sono abrogati: il terzo comma dell'articolo 12 della legge 6 agosto 1975, n. 427; il primo comma dell'articolo 4 della legge 8 agosto 1972, n. 464; l'articolo 4-ter del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215.

10. Per i lavoratori sospesi dal lavoro che, alla data di entrata in vigore della presente legge, abbiano esercitato la facoltà di chiedere l'iscrizione nella lista di collocamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86.

### **Art. 23 - Reimpiego presso GEPI S.p.A. e INSAR S.p.A.**

1. Restano fermi, nei confronti dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, i compiti di reimpiego svolti dalla GEPI S.p.A. e dall'INSAR S.p.A. in base alle vigenti leggi.

2. Per ciascun lavoratore di cui all'articolo 22, comma 6, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di iniziative produttive che la GEPI S.p.A. e l'INSAR S.p.A. realizzino o concorrano a realizzare, ovvero sviluppino o concorrano a sviluppare successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge, le predette società subentrano nel diritto del lavoratore al trattamento nella misura pari al cinquanta per cento del residuo trattamento che sarebbe spettato, ai sensi della presente legge, al lavoratore assunto. Tale importo viene corrisposto alle predette società quando il lavoratore stesso abbia superato il periodo di prova.

3. Qualora l'occupazione dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, venga promossa presso datori di lavoro non soggetti alla disciplina sui licenziamenti individuali, l'importo previsto dal comma 2 del presente articolo viene corrisposto al termine del periodo per il quale il lavoratore assunto avrebbe potuto continuare a godere dell'indennità di mobilità e sempre che nello stesso



periodo il lavoratore non sia stato reinscritto nella lista di mobilità in applicazione dell'articolo 9, comma 7.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione degli importi di cui ai commi 2 e 3. Tali importi sono utilizzati dalla GEPI S.p.A. e dalla INSAR S.p.A. per il finanziamento delle iniziative di reimpiego di cui al comma 1, ivi comprese le convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a favorire lo sviluppo di nuova occupazione, nonché il reimpiego o la modalità dei lavoratori di imprese interessate a processi di crisi industriale.

Art. 24 - Norme in materia di riduzione del personale

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e 15-bis e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

1-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'articolo 6, comma 1, senza diritto all'indennità di cui all'articolo 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9.

1-ter. La disposizione di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da 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.

1-quater. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 3, al recesso intimato da 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, si applicano le disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

1-quinquies. Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo. All'esame di cui all'articolo 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.

2. Le disposizioni richiamate nei commi 1, 1-bis e 1-quinquies si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'articolo 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'articolo 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'articolo 16, comma 1. Il contributo previsto dall'articolo 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'articolo 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma



dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108 è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

## **TITOLO II - DISPOSIZIONI VARIE IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO**

### **CAPO I - RIFORMA DELLE PROCEDURE DI AVVIAMENTO**

#### **Art. 25 - (Riforma delle procedure di avviamento al lavoro)**

1. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
2. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
3. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
4. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
5. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
6. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
7. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).
8. Le Commissioni regionali per l'impiego emanano disposizioni alle Commissioni circoscrizionali dirette ed agevolare gli avviamenti delle lavoratrici in rapporto all'iscrizione alle liste di mobilità e agli indici di disoccupazione nel territorio.
9. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 28 GIUGNO 2012, N. 92)).
10. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è determinata annualmente la quota del Fondo di rotazione, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, da finalizzare al finanziamento di azioni formative riservate ai lavoratori appartenenti al comma 5. Tale quota è ripartita tra le Regioni in proporzione al numero dei lavoratori appartenenti alle predette categorie, presenti in ciascuna Regione.
11. Il lavoratore che abbia rifiutato una proposta formativa offertagli dalle sezioni circoscrizionali secondo le modalità determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, perde, per un periodo di dodici mesi, l'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6, comma 1.
12. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297)).

### **CAPO II - DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 26 - Disposizioni diverse**

1. Nelle domande presentate per beneficiare del contributo del Fondo sociale europeo, i soggetti che realizzano azioni di formazione professionale sono tenuti ad indicare, tra le spese per le predette azioni, gli oneri per le integrazioni salariali, le indennità di mobilità e le assicurazioni sociali obbligatorie, previdenziali ed assistenziali, relativi ai lavoratori coinvolti nelle azioni di formazione professionale. Tali oneri costituiscono contributo finanziario pubblico per l'accesso al Fondo sociale europeo.

#### **Art. 27 - Trattamenti di anzianità e ristrutturazioni di aziende ad alta capacità innovativa e competitività mondiale**

1. I lavoratori dipendenti da imprese industriali caratterizzate da elevati livelli di innovazione, tecnologica, competitività mondiale, capacità innovativa, tali da essere definite di interesse nazionale, interessate da esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione con adeguati programmi di sviluppo e di investimenti, che possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invaldità, la vecchiaia ed i superstiti almeno trenta anni di anzianità assicurativa e contributiva agli effetti delle disposizioni del primo comma, lettere a) e b), dell'articolo 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno facoltà di richiedere entro il

31 dicembre 1991 concessione di un trattamento di pensione secondo la disciplina di cui all'articolo 22 citato con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva pari al periodo necessario per la maturazione del requisito dei trentacinque anni prescritto dalla disposizioni suddette, ed in ogni caso non superiore al periodo compreso tra la data di risoluzione del rapporto e quella del compimento di sessanta anni, se uomini, o di cinquantacinque anni se due.

2. Il CIPE, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, ovvero il Ministro delle partecipazioni statali secondo le rispettive competenze, individua i criteri per la selezione delle imprese di cui al comma 1 e determina, entro il limite massimo di undicimila unità, il numero massimo dei pensionamenti anticipati.

3. Le imprese, singolarmente o per gruppo di appartenenza, rientranti nelle ipotesi di cui al comma 1, che intendano avvalersi delle disposizioni del presente articolo, presentano programmi di ristrutturazione e riorganizzazione e dichiarano l'esistenza e l'entità delle eccedenze strutturali di manodopera, richiedendone l'accertamento da parte del CIPE unitamente alla sussistenza dei requisiti di cui al comma 1.

4. La facoltà di pensionamento anticipato di anzianità può essere esercitata da un numero di lavoratori non superiore a quello delle eccedenze accertate dal CIPE. I Lavoratori interessati sono tenuti a presentare all'impresa di appartenenza domanda irrevocabile per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1, entro trenta giorni dalla comunicazione all'impresa stessa o al gruppo di imprese degli accertamenti del CIPE, ovvero entro trenta giorni dalla maturazione dei trenta anni di anzianità di cui al comma 1, se posteriore. L'impresa entro dieci giorni dalla scadenza del termine trasmette all'INPS le domande dei lavoratori, in deroga al primo comma, lettera c), dell'articolo 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153. Nel caso in cui il numero dei lavoratori che esercitano la facoltà di pensionamento anticipato sia superiore a quello delle eccedenze accertate, l'impresa opera una selezione in base alle esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione. Il rapporto di lavoro dei dipendenti la cui domande sono trasmesse all'INPS si estingue nell'ultimo giorno del mese in cui l'impresa effettua la trasmissione.

5. La gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, corrisponde al Fondo pensioni lavoratori dipendenti per ciascun mese di anticipazione della pensione, una somma pari all'importo risultante dall'applicazione dell'aliquota contributiva in vigore per il Fondo medesimo sull'ultima retribuzione annua percepita da ciascun lavoratore interessato, ragguagliata a mese, nonché una somma pari all'importo mensile della pensione anticipata, ivi compresa la tredicesima mensilità. L'impresa, entro trenta giorni dalla richiesta da parte dell'INPS, è tenuta a corrispondere a favore della gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, per ciascun dipendente che abbia usufruito del pensionamento anticipato di anzianità, un contributo pari al trenta per cento degli oneri complessivi di cui al presente comma, con facoltà di optare per il pagamento del contributo stesso, con addebito di interessi nella misura del dieci per cento in ragione d'anno, in un numero di rate mensili, di pari importo, non superiore a quello dei mesi di anticipazione della pensione.

6. La facoltà di pensionamento anticipato di cui al presente articolo, nei limiti e con le modalità indicati, vale fino al 31 dicembre 1991 anche per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali del settore siderurgico privato, dalle imprese industriali a partecipazione statale del settore alluminio e produzione di allumina e di quella termo elettromeccanico, nonché per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore cantieristico privato, limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale.

7. La facoltà di cui al presente articolo, con le procedure, i limiti e le contribuzioni dal medesimo previsti, è altresì esercitabile fino al 31 dicembre 1991, ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori indicati al comma 6, che ne abbiano previsto l'utilizzazione in accordi aziendali o di comparto, di età non inferiore al cinquantacinque anni se uomini e ai cinquanta anni se donne

e che possano far valere non meno di quindici anni e non più di trenta anni di anzianità contributiva.

### **Art. 28 - Riserva annua di posti presso gli uffici pubblici**

1. La riserva annua prevista dall'articolo 1, comma 7, della legge 29 dicembre 1990 n. 407, dei posti disponibili presso gli uffici pubblici situati nelle regioni del Centro Nord, è elevata dal trenta al cinquanta per cento e si applica ai lavoratori sospesi a zero ore beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo superiore a dodici mesi; con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al citato articolo 1, comma 7, sono altresì stabiliti i criteri e le modalità per l'attuazione della riserva.

2. Nei confronti dei lavoratori che, senza giustificato motivo, non rispondano alla convocazione ovvero rifiutino l'offerta di lavoro di cui al comma 1, qualora la residenza dei lavoratori stessi nei sei mesi precedenti risulti ad una distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede in cui è situato l'ufficio pubblico, le Commissioni regionali dispongono la decadenza entro novanta giorni dal diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale e la cancellazione dalle liste di lavoratori in cassa integrazione di cui al medesimo articolo 1, comma 7, della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

### **Art. 29 - Trattamenti di anzianità nel settore siderurgico pubblico**

La facoltà di cui all'articolo 27, con le contribuzioni a carico delle imprese dal medesimo previste, è esercitabile fino al 31 dicembre 1991 ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese industriali del settore siderurgico pubblico ivi comprese le imprese di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto-legge 1 aprile 1989, n. 120, convertito, con le modificazioni dalla legge 15 maggio 1989, n. 181, dalle imprese produttrici di materiali refrattari, dalle imprese produttrici di elettrodi di grafite artificiale per l'industria siderurgica e dalle imprese del settore cantieristico pubblico, limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale, di età non inferiore a quella di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 31 maggio 1984, n. 193, e all'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, che possano far valere non meno di quindici anni di anzianità contributiva, nei limiti di novemila unità. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro delle partecipazioni statali sono emanate le norme di attuazione per la ripartizione del predetto limite numerico tra le aziende interessate.

### **Art. 30 - Trasferimento dell'iscrizione alle liste di collocamento e cancellazione dalle liste**

1. Il comma 2 dell'articolo 16 legge 28 febbraio 1987, n. 56 è sostituito dal seguente: "2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato".

2. L'articolo 12 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è sostituito dal seguente: "Art. 12. - (Cancellazione dalle liste). - 1. Nei confronti del lavoratore che, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione, ovvero rifiuti il posto di lavoro a tempo indeterminato corrispondente ai suoi requisiti professionali, la commissione circoscrizionale dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione e la cancellazione dalle liste".

### **Art. 31 - Trattamento speciale di disoccupazione e pensionamento anticipato**

1. Le disposizioni di cui all'articolo 11 trovano applicazione, ricorrendone i presupposti, anche per i lavoratori edili licenziati a decorrere dal primo gennaio 1989. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151

### TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53.

#### 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<sup>(1)</sup>, 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.

(1) L'art. 105, comma 3, D.Lgs. 28 dicembre 2013, n. 154 ha disposto che le parole «figli naturali», ove presenti, in tutta la legislazione vigente, siano sostituite dalle parole «figli nati fuori del matrimonio».

**Art. 2 - Definizioni** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

- a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

**Art. 3 - Divieto di discriminazione**

1. È vietata qualsiasi discriminazione 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<sup>(1)</sup>.

(1) Articolo così sostituito dall’art. 2, co. 1, lett. 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’articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell’articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l’osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.<sup>(1)</sup>

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.<sup>(1)</sup>

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

## **Capo II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

**Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

**Art. 7 - Lavori vietati** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

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

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

**Art. 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti** (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

**Art. 9 - Polizia di Stato, penitenziaria e municipale** (legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

**Art. 10 - Personale militare femminile** (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

Abrogato dall'art. 2268, co. 1, n. 994), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

**Art. 11 - Valutazione dei rischi** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

**Art. 12 - Conseguenze della valutazione** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

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

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

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

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

**Art. 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

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

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

**Art. 14 - Controlli prenatali** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

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

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

**Art. 15 - Disposizioni applicabili** (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

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

### **Capo III - CONGEDO DI MATERNITÀ**

**Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20; <sup>(1) (2)</sup>

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi <sup>(4)</sup>.

I-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 spe-



cialista 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 loro salute.<sup>(3)</sup>

(1) Lettera così modificata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) La Corte Costituzionale, con sentenza 4-7 aprile 2011, n. 116 (Gazz. Uff. 13 aprile 2011, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

(3) Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(4) Lettera così sostituita dall'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

### **Art. 16-bis - Rinvio e sospensione del congedo di maternità<sup>(1)</sup>**

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

(1) Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

### **Art. 17 - Estensione del divieto** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)<sup>(5)</sup>

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. 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.<sup>(1)</sup>

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.<sup>(2)</sup>

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.<sup>(3)</sup>

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.<sup>(4)</sup>

(1) Comma modificato dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003 e, successivamente, così sostituito dall'art. 15, comma 1,

- lett. a), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni, nella L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.
- (2) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. b), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni, nella L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.
- (3) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. c), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni, nella L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.
- (4) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. d), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni, nella L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.
- (5) Per l'applicazione delle disposizioni, di cui al presente articolo, vedi il D.M. 12 luglio 2007.

**Art. 18 - Sanzioni** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

**Art. 19 - Interruzione della gravidanza** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

**Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

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

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

**Art. 21 - Documentazione** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. <sup>(1)</sup>

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. <sup>(2)</sup>

2-ter. <sup>(3)</sup>

2-quater <sup>(3)</sup>

(1) Comma inserito dall'art. 34, comma 1, lett. a), D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente, così modificato dall'art. 8, comma 1, lett. a), D.L. 30 dicembre 2013, n. 150, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2014, n. 15 e dall'art. 61, comma 8, lett. a), D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016.

(2) Comma aggiunto dall'art. 34, comma 1, lettera b), D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente, così modificato dall'art. 61, comma 8, lett. b), D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016.

(3) Comma abrogato dall'art. 61, comma 8, lett. c), D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016.

**Art. 22 - Trattamento economico e normativo** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. <sup>(1)</sup>

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, 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'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

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

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

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'am-

montare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

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

**Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

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

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

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

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

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

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

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

(1) Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 25 - Trattamento previdenziale** (decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

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

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza

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

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

**Art. 26 - Adozioni e affidamenti** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità 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. <sup>(1)</sup>

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo. <sup>(2)</sup>

(1) Articolo così sostituito dal comma 452 dell'art. 2, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

(2) Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 27 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

Articolo abrogato dall'art. 2, comma 453, L. 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

#### **Capo IV - CONGEDO DI PATERNITÀ <sup>(1)</sup>**

**Art. 28 - Congedo di paternità** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

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

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. <sup>(3)</sup>

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata

alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. <sup>(3)</sup>

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. <sup>(2)</sup>

(1) L'art. 4 co. 24 della Legge 92/2012 ha introdotto il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, durata aumentata, dal 2018, a quattro giorni entro i 5 mesi di vita del figlio: "Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015: a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi."

(2) Comma inserito dall'art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(3) Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 29 - Trattamento economico e normativo** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

**Art. 30 - Trattamento previdenziale**

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

**Art. 31 - Adozioni e affidamenti** <sup>(1)</sup>

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 anche qualora la madre non sia lavoratrice. 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. <sup>(2)</sup>

(1) Articolo così sostituito dal comma 454 dell'art. 2, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

(2) Comma così sostituito dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

## Capo V - CONGEDO PARENTALE

**Art. 32 - Congedo parentale** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici 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:<sup>(4)</sup>

- 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.



l-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma l 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.<sup>(1)</sup>

l-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa è a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.<sup>(5)</sup>

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 l, 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 cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.<sup>(2)</sup>

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 lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.<sup>(3)</sup>

(1) Comma inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, il presente comma era stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(2) Comma modificato dall'art. 1, comma 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013 e, successivamente, così sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015. In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012. (

3) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lett. c), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, la medesima modifica era stata prevista dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(4) Alinea così modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(5) Comma inserito dall'art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 33 - Prolungamento del congedo** (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi l e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

l. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma l, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo 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.<sup>(2)</sup>

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.<sup>(2)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(2) Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119 e, successivamente, così modificato dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

#### **Art. 34 - Trattamento economico e normativo<sup>(1)</sup>** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.<sup>(2)</sup>

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, 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.<sup>(3)</sup>

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

(1) In deroga a quanto previsto nel presente articolo vedi gli artt. 21 e 58, D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164, gli artt. 15 e 33, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170 e l'art. 15, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171.

(2) Comma così modificato dall'art. 9, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(3) Comma così modificato dall'art. 9, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

#### **Art. 35 - Trattamento previdenziale<sup>(1)</sup>** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

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

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

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai qua-

li viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

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

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

(1) Sull'applicabilità delle disposizioni di cui al presente articolo vedi il comma 504 dell'art. 2, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

**Art. 36 - Adozioni e affidamenti** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche 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 dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. <sup>(1)</sup>

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia. <sup>(2)</sup>

(1) Articolo così sostituito dal comma 455 dell'art. 2, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

(2) Comma così modificato dall'art. 10, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(3) Comma così sostituito dall'art. 10, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b)

Abrogato dall'art. 2, co. 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 euro 516 a euro 2.582.

## **Capo VI - RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI (I)**

(1) Rubrica così modificata dal Dlgs. 23 aprile 2003, n. 115.

**Art. 39 - Riposi giornalieri della madre** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

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

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

**Art. 40 - Riposi giornalieri del padre** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

**Art. 41 - Riposi per parti plurimi** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

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

**Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave** (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. 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 <sup>(1)</sup>.

3. [Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva] <sup>(2)</sup>.

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 <sup>(3)</sup> <sup>(5)</sup>.

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 <sup>(4)</sup>.

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 figura-

tiva 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 previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33 <sup>(4)</sup>.

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 <sup>(4)</sup>.

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 <sup>(4)</sup>.

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 così sostituito prima dall'art. 24, co. 2, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183 e poi dall'art. 4, co. 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(2) Comma abrogato dall'art. 24, co. 2, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(3) L'originario comma 5, modificato dall'art. 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, dall'art. 3, co. 106, L. 24 dicembre 2003, n. 350 e dall'art. 1, co. 1266, L. 27 dicembre 2006, n. 296 è stato sostituito, con gli attuali commi da 5 a 5-quinquies, dall'art. 4, co. 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119. La Corte costituzionale, con sentenza 8-16 giugno 2005, n. 233 (Gazz. Uff. 22 giugno 2005, n. 25 - Prima Serie speciale), aveva dichiarato l'illegittimità del presente comma nella parte in cui non prevedeva il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori fossero impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili. La stessa Corte, con sentenza 18 aprile-8 maggio 2007, n. 158 (Gazz. Uff. 16 maggio 2007, n. 19 - Prima serie speciale), aveva dichiarato l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui non prevedeva, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con «soggetto con handicap in situazione di gravità», il diritto a fruire del congedo ivi indicato. La medesima Corte, con sentenza 26-30 gennaio 2009, n. 19 (Gazz. Uff. 4 febbraio 2009, n. 5 - Prima serie speciale) aveva dichiarato l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui non includeva nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

(4) L'originario comma 5 è stato sostituito, con gli attuali commi da 5 a 5-quinquies, dall'art. 4, co. 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(5) La Corte costituzionale, con sentenza 3 - 18 luglio 2013, n. 203 (Gazz. Uff. 24 luglio 2013, n. 30, 1ª Serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni ivi stabilite, il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

## **Art. 42-bis<sup>(1)</sup> - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche**

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

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

(1) Articolo aggiunto dall'art. 3, co. 105, L. 24 dicembre 2003, n. 350.

(2) Comma così modificato dall'art. 14, comma 7, L. 7 agosto 2015, n. 124.

**Art. 43 - Trattamento economico e normativo** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

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

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

**Art. 44 - Trattamento previdenziale** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

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

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

**Art. 45 - Adozioni e affidamenti** (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno 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 così modificato dall'art. 8, co. 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(2) Comma aggiunto dall'art. 8, co. 1, lett. 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 articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

## **Capo VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

**Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. 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 così sostituito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni nella L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

(2) Comma inserito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni nella L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

**Art. 48 - Trattamento economico e normativo** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

**Art. 49 - Trattamento previdenziale** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

**Art. 50 - Adozioni e affidamenti** (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

**Art. 51 - Documentazione** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e 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.<sup>(1)</sup>

(1) Il comma che recitava: "1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo." è stato così sostituito dall'art. 7, co. 3, lett. b), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni nella L. 17 dicembre 2012, n. 221.

**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 euro 516 a euro 2.582.

## Capo VIII - LAVORO NOTTURNO

**Art. 53 - Lavoro notturno** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;



b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa<sup>(1)</sup>.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

(1) Lettera aggiunta dall'art. 11, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

## **Capo IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO<sup>(1)</sup>**

(1) Rubrica così modificata dal D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

**Art. 54 - Divieto di licenziamento** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

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

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

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

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

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

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

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

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).<sup>(1)</sup>

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

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

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

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 10.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il



divieto di licenziamento si applica fino 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. <sup>(2)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma così sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. 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'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. <sup>(2)</sup>

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. <sup>(1)</sup>

5. <sup>(3)</sup>

(1) Comma così sostituito dall'art. 4, comma 16, L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi da 17 a 2 del medesimo art. 4, L. 92/2012.

(2) Comma così sostituito dall'art. 12, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

(3) Comma abrogato dall'art. 12, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, 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. <sup>(2)</sup>

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 amministrativa 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. <sup>(1)</sup>

(1) Comma inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma così modificato dall'art. 8-quater, comma 2, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

## Capo X - DISPOSIZIONI SPECIALI

**Art. 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni** (decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore. (1)

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

(1) Comma così modificato dall'art. 5, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

**Art. 58 - Personale militare** (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

Abrogato dall'art. 2268, co. 1, n. 994), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

**Art. 59 - Lavoro stagionale** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

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

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

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

**Art. 60 - Lavoro a tempo parziale** (decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

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

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

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

**Art. 61 - Lavoro a domicilio** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

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

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

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie simili che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

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

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

**Art. 62 - Lavoro domestico** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

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

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

**Art. 63 - Lavoro in agricoltura** (decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

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

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

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione

fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

#### **Art. 64 - Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 <sup>(1)</sup>**

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto. <sup>(2) (3)</sup>

(1) Rubrica così sostituita dall'art. 5, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma così modificato dall'art. 5, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115 e poi dall'art. 1, co. 791, L. 27 dicembre 2006, n. 296 come modificato dall'art. 1, co. 83, L. 24 dicembre 2007, n. 247 e, successivamente, dall'art. 13, comma 1, L. 22 maggio 2017, n. 81, a decorrere dal 14 giugno 2017, ai sensi di quanto disposto dall'art. 26, comma 1, della medesima legge n. 81/2017.

(3) Con sentenza n. 257/2012 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma "nella parte in cui, relativamente alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare), che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevede l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi".

#### **Art. 64-bis - Adozioni e affidamenti <sup>(1)</sup>**

1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

(1) Articolo inserito dall'art. 13, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

#### **Art. 64-ter - Automaticità delle prestazioni <sup>(1)</sup>**

1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di

maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

(1) Articolo inserito dall'art. 13, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 65 - Attività socialmente utili** (decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

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

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

## **Capo XI - LAVORATORI AUTONOMI (1)**

(1) Rubrica così sostituita dall'art. 14, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015. Precedentemente la rubrica era la seguente: «Lavoratrici autonome».

**Art. 66 - Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole** (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, alle imprenditrici agricole a titolo principale, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68. <sup>(1)</sup>

1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. <sup>(2)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 1, co. 336, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

(2) Comma aggiunto dall'art. 15, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 67 - Modalità di erogazione** (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

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

1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. <sup>(1)</sup>

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26. <sup>(2)</sup>

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

(1) Comma inserito dall'art. 16, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(2) Comma così sostituito dall'art. 16, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 68 - Misura dell'indennità** (legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

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

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

2-bis. Alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto una indennità giornaliera pari all'80 per cento della massima giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne dall'articolo 10 della legge 13 marzo 1958, n. 250, come successivamente adeguato in base alle disposizioni vigenti. <sup>(1)</sup>

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

(1) Comma aggiunto dall'art. 1, co. 336, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

**Art. 69 - Congedo parentale** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino. <sup>(1)</sup>

1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. <sup>(2)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma aggiunto dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.



## Capo XII - LIBERI PROFESSIONISTI<sup>(1)</sup>

(1) Rubrica così sostituita dall'art. 17, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015. Precedentemente la rubrica era la seguente: «Libere professioniste».

**Art. 70<sup>(1)</sup> - Indennità di maternità per le libere professioniste** (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D'allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.<sup>(2)</sup>

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.<sup>(3)</sup>

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

3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente.<sup>(4)</sup>

3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.<sup>(5)</sup>

(1) La Corte costituzionale con sentenza 14 ottobre 2005, n. 385 ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo nella parte in cui non prevede il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità, attribuita solo a quest'ultima.

(2) Comma così modificato dall'art. 7, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(3) Comma così modificato dall'art. 1, L. 15 ottobre 2003, n. 289.

(4) Comma aggiunto dall'art. 1, L. 15 ottobre 2003, n. 289.

(5) Comma aggiunto dall'art. 18, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

**Art. 71 - Termini e modalità della domanda** (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.<sup>(1)</sup>

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI.<sup>(1)</sup>

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

3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.<sup>(2)</sup>



4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari. <sup>(1)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 7, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

(2) Comma inserito dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

### **Art. 72 - Adozioni e affidamenti** - (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26. <sup>(2)</sup>

2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia. <sup>(1)</sup>

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

(1) Comma modificato dall'art. 7, comma 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'art. 20, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

(2) Comma così sostituito dall'art. 20, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

### **Art. 73 - Indennità in caso di interruzione della gravidanza** (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

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

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza. <sup>(1)</sup>

(1) Comma così modificato dall'art. 7, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

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

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

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

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

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

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

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

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

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

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

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Somma corrispondente a euro 1.549,37.

## Capo XIV - VIGILANZA

**Art. 76 - Documentazione** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

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

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

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

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

**Art. 77 - Vigilanza** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

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

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

## 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<sup>(1)</sup>, ovvero una quota fino a lire 3 milioni (1) se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

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

(1) Somma corrispondente a euro 1.549,37.

**Art. 79 - Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato** (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

- a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, del credito, dell'assicurazione, dell'artigianato, marittimi, spettacolo; <sup>(1)</sup>
- b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
- c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore dei servizi tributari appaltati; <sup>(2)</sup>
- d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
- e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32<sup>(3)</sup> 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 così modificata dall'art. 15-bis, comma 4, lett. a), D.L. 2 luglio 2007, n. 81, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2007, n. 127, a decorrere dal 1° luglio 2007.

(2) Lettera così modificata dall'art. 15-bis, comma 4, lett. b), D.L. 2 luglio 2007, n. 81, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 agosto 2007, n. 127, a decorrere dal 1° luglio 2007.

(3) Somma corrispondente a euro 0,0165.

**Art. 80 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base** (legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

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

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

(1) Somma corrispondente a euro 77.468.534,86.

**Art. 81 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui** (legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

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

**Art. 82 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome** (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500<sup>(3)</sup> per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

l-bis. Il contributo annuo previsto al comma 1 si applica, altresì alle persone che esercitano, per proprio conto, quale esclusiva e prevalente attività lavorativa, la piccola pesca marittima e delle acque interne, iscritte al fondo di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 13 marzo 1958, n. 250<sup>(1)</sup>.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi previsti ai commi 1 e l-bis, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità<sup>(2)</sup>.

(1) Comma aggiunto dall'art. 1, co. 336, lett. c), n. 1, L. 24 dicembre 2012, n. 228.

(2) Comma così modificato dall'art. 1, co. 336, lett. c), n. 2), L. 24 dicembre 2012, n. 228.

(3) Somma corrispondente a euro 7,49.

### **Art. 83 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste** (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

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

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente. <sup>(1)</sup>

3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate. <sup>(1)</sup>

(1) Comma così sostituito dall'art. 8, D. Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

### **Art. 84 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative** (legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

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

## **Capo XVI - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 85 - Disposizioni in vigore**

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

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1 aprile 1981, n. 121;

- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
  - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
  - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
  - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
  - m) ((LETTERA SOPPRESSA DAL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 80));
  - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
  - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
  - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
  - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
  - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
  - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
  - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
  - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
  - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
  - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
  - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
  - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
  - z) ((LETTERA SOPPRESSA DAL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 80));
  - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
  - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
  - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
  - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
  - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
  - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
  - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. 2.
- Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
  - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
  - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
  - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
  - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
  - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
  - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
  - ((h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;))
  - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
  - j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;



- k) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
- r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;
- r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.

**Art. 86 - Disposizioni abrogate** (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9; legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

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

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

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
- b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
- d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
- f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
- h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;
- i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
- m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
- n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
- p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468;
- q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, ((e l'articolo 14)) della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. 3.



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

a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. ((3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.))

**Art. 87 - Disposizioni regolamentari di attuazione**

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

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

**Art. 88 - Entrata in vigore**

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

**ALLEGATI**

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

**ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per

malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

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

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

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

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

### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7**

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

1. Agenti:

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

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

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

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

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

1. Agenti:

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

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

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

### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11<sup>(1)</sup>**

A. Agenti.

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

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

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

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

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

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici.

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

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie

di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:

- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
  - cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
  - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
  - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

#### B. Processi

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

#### C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

(1) Allegato così modificato dall'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 1) e 2), e b), D.Lgs. 15 febbraio 2016, n. 39.

#### **Allegato D (1)** (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

(1) Allegato così sostituito dal D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

#### **ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI**

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.
3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «G.Amendola», limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.

## **DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

### **“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2000, N. 300” PUBBLICATO NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 140 DEL 19 GIUGNO 2001**

#### **Capo I - RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE SEZIONE I - Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa**

##### **Art. 1 - Soggetti**

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. 2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. 3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

##### **Art. 2 - Principio di legalità**

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

##### **Art. 3 - Successione di leggi**

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici. 2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile. 3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

##### **Art. 4 - Reati commessi all'estero**

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

##### **Art. 5 - Responsabilità dell'ente**

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:  
a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;  
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).  
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

##### **Art. 6 - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:  
a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;  
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:
- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.
4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.
- 4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).
5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

## **Art. 7 - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente**

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **Art. 8 - Autonomia delle responsabilità dell'ente**

1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.

3. L'ente può rinunciare all'amnistia.

## **SEZIONE II - Sanzioni in generale**

### **Art. 9 - Sanzioni amministrative**

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca;

d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### **Art. 10 - Sanzione amministrativa pecuniaria**

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

3. L'importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila [valore in euro 258.23, NdR] ad un massimo di lire tre milioni [valore in euro 1549.37, NdR].

4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

## **Art. 11 - Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria**

1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila [valore in euro 103.29, NdR].

## **Art. 12 - Casi di riduzione della sanzione pecuniaria**

1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni [valore in euro 103291,38, NdR] se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni [valore in euro 10329.14, NdR].

## **Art. 13 - Sanzioni interdittive**

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

## **Art. 14 - Criteri di scelta delle sanzioni interdittive**

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

## **Art. 15 - Commissario giudiziale**

1. Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:



- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
  - b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.
2. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.
3. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.
4. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.
5. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

#### **Art. 16 - Sanzioni interdittive applicate in via definitiva**

1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.
2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.
3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.

#### **Art. 17 - Riparazione delle conseguenze del reato**

1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:
- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
  - c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

#### **Art. 18 - Pubblicazione della sentenza di condanna**

1. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.
2. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.
3. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

#### **Art. 19 - Confisca**

1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

#### **Art. 20 - Reiterazione**

1. Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

### **Art. 21 - Pluralità di illeciti**

1. Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito. 2. Nei casi previsti dal comma 1, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

### **Art. 22 - Prescrizione**

1. Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.  
2. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59.  
3. Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.  
4. Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

### **Art. 23 - Inosservanza delle sanzioni interdittive**

1. Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.  
2. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19.  
3. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

## **SEZIONE III Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale**

**Art. 24** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter se omesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.  
2. Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.  
3. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

### **Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.  
2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.  
3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.

4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

#### **Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata**

1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

#### **Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

#### **Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b)

in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;

d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;

e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo;

f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote; f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460, 461, 473 e 474 del codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno.

#### **Art.25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio**

1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

#### **Art. 25-ter - Reati societari**

1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote»;

b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;

c) lettera abrogata;

d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;

e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentotrenta quote;

f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;

g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;

i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;

l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;

m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;

n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;

o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;

p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;

q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;

r) per il delitto di agiotaggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;

s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti

dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2;

3. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

**Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

1. In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;

b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione nazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

**Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

**Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

### **Art. 25-sexies - Abusi di mercato**

1. In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o Profitto.

### **Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

### **Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

1. In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

### **Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

### **Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

### **Art. 25-undecies - Reati ambientali**

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;

- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote;
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 137:

- 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

b) per i reati di cui all'articolo 256:

- 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;

c) per i reati di cui all'articolo 257:

- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 452-quaterdecies del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;



c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:

1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;

4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 452-quaterdecies del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

#### **Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

#### **Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 604-bis del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

#### **Art. 26 - Delitti tentati**

1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.

2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **Capo II - RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

### **SEZIONE I - Responsabilità patrimoniale dell'ente**

#### **Art. 27 - Responsabilità patrimoniale dell'ente**

1. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

2. I crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria.

### **SEZIONE II - Vicende modificative dell'ente**

#### **Art. 28 - Trasformazione dell'ente**

1. Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

#### **Art. 29 - Fusione dell'ente**

1. Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

#### **Art. 30 - Scissione dell'ente**

1. Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, salvo quanto previsto dal comma 3.

2. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

3. Le sanzioni interdittive relative ai reati indicati nel comma 2, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

#### **Art. 31 - Determinazione delle sanzioni nel caso di fusione o scissione**

1. Se la fusione o la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria a norma dell'articolo 11, comma 2, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile.

2. Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo.

3. Se accoglie la richiesta, il giudice, nel pronunciare sentenza di condanna, sostituisce la sanzione

interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quello della sanzione pecuniaria inflitta all'ente in relazione al medesimo reato.

4. Resta salva la facoltà dell'ente, anche nei casi di fusione o scissione successiva alla conclusione del giudizio, di chiedere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

#### **Art. 32 - Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione**

1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data.

2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione.

3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

#### **Art. 33 - Cessione di azienda**

1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda.

### **Capo III - PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE SEZIONE I - Disposizioni generali**

#### **Art. 34 - Disposizioni processuali applicabili**

1. Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme di questo capo nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.

#### **Art. 35 - Estensione della disciplina relativa all'imputato**

1. All'ente si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili.

### **SEZIONE II - Soggetti, giurisdizione e competenza**

#### **Art. 36 - Attribuzioni del giudice penale**

1. La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

2. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

#### **Art. 37 - Casi di improcedibilità**

1. Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

#### **Art. 38 - Riunione e separazione dei procedimenti**

1. Il procedimento per l'illecito amministrativo dell'ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende.

2. Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando:

- a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale;
- b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna;
- c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.

#### **Art. 39 - Rappresentanza dell'ente**

1. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

2. L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

3. La procura, conferita nelle forme previste dall'articolo 100, comma 1, del codice di procedura penale, è depositata nella segreteria del pubblico ministero o nella cancelleria del giudice ovvero è presentata in udienza unitamente alla dichiarazione di cui al comma 2.

4. Quando non compare il legale rappresentante, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.

#### **Art. 40 - Difensore di ufficio**

1. L'ente che non ha nominato un difensore di fiducia o ne è rimasto privo è assistito da un difensore di ufficio.

#### **Art. 41 - Contumacia dell'ente**

1. L'ente che non si costituisce nel processo è dichiarato contumace.

#### **Art. 42 - Vicende modificative dell'ente nel corso del processo**

1. Nel caso di trasformazione, di fusione o di scissione dell'ente originariamente responsabile, il procedimento prosegue nei confronti degli enti risultanti da tali vicende modificative o beneficiari della scissione, che partecipano al processo, nello stato in cui lo stesso si trova, depositando la dichiarazione di cui all'articolo 39, comma 2.

#### **Art. 43 - Notificazioni all'ente**

1. Per la prima notificazione all'ente si osservano le disposizioni dell'articolo 154, comma 3, del codice di procedura penale.

2. Sono comunque valide le notificazioni eseguite mediante consegna al legale rappresentante, anche se imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

3. Se l'ente ha dichiarato o eletto domicilio nella dichiarazione di cui all'articolo 39 o in altro atto comunicato all'autorità giudiziaria, le notificazioni sono eseguite ai sensi dell'articolo 161 del codice di procedura penale.

4. Se non è possibile eseguire le notificazioni nei modi previsti dai commi precedenti, l'autorità giudiziaria dispone nuove ricerche. Qualora le ricerche non diano esito positivo, il giudice, su richiesta del pubblico ministero, sospende il procedimento.

### **SEZIONE III - Prove**

#### **Art. 44 - Incompatibilità con l'ufficio di testimone**

1. Non può essere assunta come testimone:

- a) la persona imputata del reato da cui dipende l'illecito amministrativo;
- b) la persona che rappresenta l'ente indicata nella dichiarazione di cui all'articolo 39, comma 2, e che rivestiva tale funzione anche al momento della commissione del reato.

2. Nel caso di incompatibilità la persona che rappresenta l'ente può essere interrogata ed esaminata nelle forme, con i limiti e con gli effetti previsti per l'interrogatorio e per l'esame della persona imputata in un procedimento connesso.

## **SEZIONE IV - Misure cautelari**

### **Art. 45 - Applicazione delle misure cautelari**

1. Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive già depositate.
2. Sulla richiesta il giudice provvede con ordinanza, in cui indica anche le modalità applicative della misura. Si osservano le disposizioni dell'articolo 292 del codice di procedura penale.
3. In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell'articolo 15 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

### **Art. 46 - Criteri di scelta delle misure**

1. Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto.
2. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.
3. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata.
4. Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

### **Art. 47 - Giudice competente e procedimento di applicazione**

1. Sull'applicazione e sulla revoca delle misure cautelari nonché sulle modifiche delle loro modalità esecutive, provvede il giudice che procede. Nel corso delle indagini provvede il giudice per le indagini preliminari. Si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 91 del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.
2. Se la richiesta di applicazione della misura cautelare è presentata fuori udienza, il giudice fissa la data dell'udienza e ne fa dare avviso al pubblico ministero, all'ente e ai difensori. L'ente e i difensori sono altresì avvisati che, presso la cancelleria del giudice, possono esaminare la richiesta dal pubblico ministero e gli elementi sui quali la stessa si fonda.
3. Nell'udienza prevista dal comma 2, si osservano le forme dell'articolo 127, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10, del codice di procedura penale; i termini previsti ai commi 1 e 2 del medesimo articolo sono ridotti rispettivamente a cinque e a tre giorni. Tra il deposito della richiesta e la data dell'udienza non può intercorrere un termine superiore a quindici giorni.

### **Art. 48 - Adempimenti esecutivi**

1. L'ordinanza che dispone l'applicazione di una misura cautelare è notificata all'ente a cura del pubblico ministero.

### **Art. 49 - Sospensione delle misure cautelari**

1. Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive a norma dell'articolo 17. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie di cui al medesimo articolo 17.
2. La cauzione consiste nel deposito presso la Cassa delle ammende di una somma di denaro che non può comunque essere inferiore alla metà della sanzione pecuniaria minima prevista per l'illecito per cui si procede. In luogo del deposito, è ammessa la prestazione di una garanzia mediante ipoteca o fideiussione solidale.
3. Nel caso di mancata, incompleta o inefficace esecuzione delle attività nel termine fissato, la misura cautelare viene ripristinata e la somma depositata o per la quale è stata data garanzia è devoluta alla Cassa delle ammende.
4. Se si realizzano le condizioni di cui all'articolo 17 il giudice revoca la misura cautelare e ordina

la restituzione della somma depositata o la cancellazione dell'ipoteca; la fideiussione prestata si estingue.

#### **Art. 50 - Revoca e sostituzione delle misure cautelari**

1. Le misure cautelari sono revocate anche d'ufficio quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità previste dall'articolo 45 ovvero quando ricorrono le ipotesi previste dall'articolo 17.

2. Quando le esigenze cautelari risultano attenuate ovvero la misura applicata non appare più proporzionata all'entità del fatto o alla sanzione che si ritiene possa essere applicata in via definitiva, il giudice, su richiesta del pubblico ministero o dell'ente, sostituisce la misura con un'altra meno grave ovvero ne dispone l'applicazione con modalità meno gravose, anche stabilendo una minore durata.

#### **Art. 51 - Durata massima delle misure cautelari**

1. Nel disporre le misure cautelari il giudice ne determina la durata, che non può superare la metà del termine massimo indicato dall'articolo 13, comma 2.

2. Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare i due terzi del termine massimo indicato dall'articolo 13, comma 2.

3. Il termine di durata delle misure cautelari decorre dalla data della notifica dell'ordinanza.

4. La durata delle misure cautelari è computata nella durata delle sanzioni applicate in via definitiva.

#### **Art. 52 - Impugnazione dei provvedimenti che applicano le misure cautelari**

1. Il pubblico ministero e l'ente, per mezzo del suo difensore, possono proporre appello contro tutti i provvedimenti in materia di misure cautelari, indicandone contestualmente i motivi. Si osservano le disposizioni di cui all'articolo 322-bis, commi 1-bis e 2, del codice di procedura penale.

2. Contro il provvedimento emesso a norma del comma 1, il pubblico ministero e l'ente, per mezzo del suo difensore, possono proporre ricorso per cassazione per violazione di legge. Si osservano le disposizioni di cui all'articolo 325 del codice di procedura penale.

#### **Art. 53 - Sequestro preventivo**

1. Il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'articolo 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

1-bis. Ove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'articolo 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista. Con la nomina si intendono eseguiti gli adempimenti di cui all'articolo 104 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. In caso di sequestro in danno di società che gestiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale e di loro controllate, si applicano le disposizioni di cui al decreto-legge 4 giugno 2013, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 89.

#### **Art. 54 - Sequestro conservativo**

1. Se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il pubblico ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 316, comma 4, 317, 318, 319 e 320 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

## **SEZIONE V - Indagini preliminari e udienza preliminare**

### **Art. 55 - Annotazione dell'illecito amministrativo**

1. Il pubblico ministero che acquisisce la notizia dell'illecito amministrativo dipendente da reato commesso dall'ente annota immediatamente, nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alle generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

2. L'annotazione di cui al comma 1 è comunicata all'ente o al suo difensore che ne faccia richiesta negli stessi limiti in cui è consentita la comunicazione delle iscrizioni della notizia di reato alla persona alla quale il reato è attribuito.

### **Art. 56 - Termine per l'accertamento dell'illecito amministrativo nelle indagini preliminari**

1. Il pubblico ministero procede all'accertamento dell'illecito amministrativo negli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato da cui dipende l'illecito stesso.

2. Il termine per l'accertamento dell'illecito amministrativo a carico dell'ente decorre dalla annotazione prevista dall'articolo 55.

### **Art. 57 - Informazione di garanzia**

1. L'informazione di garanzia inviata all'ente deve contenere l'invito a dichiarare ovvero eleggere domicilio per le notificazioni nonché l'avvertimento che per partecipare al procedimento deve depositare la dichiarazione di cui all'articolo 39, comma 2.

### **Art. 58 - Archiviazione**

1. Se non procede alla contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59, il pubblico ministero emette decreto motivato di archiviazione degli atti, comunicandolo al procuratore generale presso la corte d'appello. Il procuratore generale può svolgere gli accertamenti indispensabili e, qualora ritenga ne ricorrano le condizioni, contesta all'ente le violazioni amministrative conseguenti al reato entro sei mesi dalla comunicazione.

### **Art. 59 - Contestazione dell'illecito amministrativo**

1. Quando non dispone l'archiviazione, il pubblico ministero contesta all'ente l'illecito amministrativo dipendente dal reato. La contestazione dell'illecito è contenuta in uno degli atti indicati dall'articolo 405, comma 1, del codice di procedura penale.

2. La contestazione contiene gli elementi identificativi dell'ente, l'enunciazione, in forma chiara e precisa, del fatto che può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative, con l'indicazione del reato da cui l'illecito dipende e dei relativi articoli di legge e delle fonti di prova.

### **Art. 60 - Decadenza dalla contestazione**

1. Non può precedersi alla contestazione di cui all'articolo 59 quando il reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'ente è estinto per prescrizione.

### **Art. 61 - Provvedimenti emessi nell'udienza preliminare**

1. Il giudice dell'udienza preliminare pronuncia sentenza di non luogo a procedere nei casi di estinzione o di improcedibilità della sanzione amministrativa, ovvero quando l'illecito stesso non sussiste o gli elementi

acquisiti risultano insufficienti, contraddittori o comunque non idonei a sostenere in giudizio la responsabilità dell'ente. Si applicano le disposizioni dell'articolo 426 del codice di procedura penale.

2. Il decreto che, a seguito dell'udienza preliminare, dispone il giudizio nei confronti dell'ente, contiene, a pena di nullità, la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente dal reato, con l'enunciazione, in forma chiara e precisa, del fatto che può comportare l'applicazione delle sanzioni e l'indicazione del reato da cui l'illecito dipende e dei relativi articoli di legge e delle fonti di prova nonché gli elementi identificativi dell'ente.

## **SEZIONE VI - Procedimenti speciali**

### **Art. 62 - Giudizio abbreviato**

1. Per il giudizio abbreviato si osservano le disposizioni del titolo I del libro sesto del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

2. Se manca l'udienza preliminare, si applicano, secondo i casi, le disposizioni degli articoli 555, comma 2, 557 e 558, comma 8.



3. La riduzione di cui all'articolo 442, comma 2, del codice di procedura penale è operata sulla durata della sanzione interdittiva sull'ammontare della sanzione pecuniaria.

4. In ogni caso, il giudizio abbreviato non è ammesso quando per l'illecito amministrativo è prevista l'applicazione di una azione interdittiva in via definitiva.

#### **Art. 63 - Applicazione della sanzione su richiesta**

1. L'applicazione all'ente della sanzione su richiesta è ammessa se il giudizio nei confronti dell'imputato è definito ovvero definibile a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale nonché in tutti i casi in cui per l'illecito amministrativo è prevista la sola sanzione pecuniaria. Si osservano le disposizioni di cui al titolo II del libro sesto del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

2. Nei casi in cui è applicabile la sanzione su richiesta, la riduzione di cui all'articolo 444, comma 1, del codice di procedura penale è operata sulla durata della sanzione interdittiva e sull'ammontare della sanzione pecuniaria.

3. Il giudice, se ritiene che debba essere applicata una sanzione interdittiva in via definitiva, rigetta la richiesta.

#### **Art. 64 - Procedimento per decreto**

1. Il pubblico ministero, quando ritiene che si debba applicare la sola sanzione pecuniaria, può presentare al giudice per le indagini preliminari, entro sei mesi dalla data dell'annotazione dell'illecito amministrativo nel registro di cui all'articolo 55 e previa trasmissione del fascicolo, richiesta motivata di emissione del decreto di applicazione della sanzione pecuniaria, indicandone la misura.

2. Il pubblico ministero può chiedere l'applicazione di una sanzione pecuniaria diminuita sino alla metà rispetto al minimo dell'importo applicabile.

3. Il giudice, quando non accoglie la richiesta, se non deve pronunciare sentenza di esclusione della responsabilità dell'ente, restituisce gli atti al pubblico ministero.

4. Si osservano le disposizioni del titolo V del libro sesto e dell'articolo 557 del codice di procedura penale, in quanto compatibili.

### **SEZIONE VII - Giudizio**

#### **Art. 65 - Termine per provvedere alla riparazione delle conseguenze del reato**

1. Prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, il giudice può disporre la sospensione del processo se l'ente chiede di provvedere alle attività di cui all'articolo 17 e dimostra di essere stato nell'impossibilità di effettuarle prima. In tal caso, il giudice, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione. Si osservano le disposizioni di cui all'articolo 49.

#### **Art. 66 - Sentenza di esclusione della responsabilità dell'ente**

1. Se l'illecito amministrativo contestato all'ente non sussiste, il giudice lo dichiara con sentenza, indicandone la causa nel dispositivo. Allo stesso modo procede quando manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova dell'illecito amministrativo.

#### **Art. 67 - Sentenza di non doversi procedere**

1. Il giudice pronuncia sentenza di non doversi procedere nei casi previsti dall'articolo 60 e quando la sanzione è estinta per prescrizione.

#### **Art. 68 - Provvedimenti sulle misure cautelari**

1. Quando pronuncia una delle sentenze di cui agli articoli 66 e 67, il giudice dichiara la cessazione delle misure cautelari eventualmente disposte.

#### **Art. 69 - Sentenza di condanna**

1. Se l'ente risulta responsabile dell'illecito amministrativo contestato il giudice applica le sanzioni previste dalla legge e lo condanna al pagamento delle spese processuali.

2. In caso di applicazione delle sanzioni interdittive la sentenza deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione.

#### **Art. 70 - Sentenza in caso di vicende modificative dell'ente**

1. Nel caso di trasformazione, fusione o scissione dell'ente responsabile, il giudice dà atto nel dispositivo che la sentenza è pronunciata nei confronti degli enti risultanti dalla trasformazione

- o fusione ovvero beneficiari della scissione, indicando l'ente originariamente responsabile.
2. La sentenza pronunciata nei confronti dell'ente originariamente responsabile ha comunque effetto anche nei confronti degli enti indicati nel comma 1.

## **SEZIONE VIII - Impugnazioni**

### **Art. 71 - Impugnazioni delle sentenze relative alla responsabilità amministrativa dell'ente**

1. Contro la sentenza che applica sanzioni amministrative diverse da quelle interdittive l'ente può proporre impugnazione nei casi e nei modi stabiliti per l'imputato del reato dal quale dipende l'illecito amministrativo.
2. Contro la sentenza che applica una o più sanzioni interdittive, l'ente può sempre proporre appello anche se questo non è ammesso per l'imputato del reato dal quale dipende l'illecito amministrativo.
3. Contro la sentenza che riguarda l'illecito amministrativo il pubblico ministero può proporre le stesse impugnazioni consentite per il reato da cui l'illecito amministrativo dipende.

### **Art. 72 - Estensione delle impugnazioni**

1. Le impugnazioni proposte dall'imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e dall'ente, giovano, rispettivamente, all'ente e all'imputato, purché non fondate su motivi esclusivamente personali.

### **Art. 73 - Revisione delle sentenze**

1. Alle sentenze pronunciate nei confronti dell'ente si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del titolo IV del libro nono del codice di procedura penale ad eccezione degli articoli 643, 644, 645, 646 e 647.

## **SEZIONE IX - Esecuzione**

### **Art. 74 - Giudice dell'esecuzione**

1. Competente a conoscere dell'esecuzione delle sanzioni amministrative dipendenti da reato è il giudice indicato nell'articolo 665 del codice di procedura penale.
2. Il giudice indicato nel comma 1 è pure competente per i provvedimenti relativi:
- a) alla cessazione dell'esecuzione delle sanzioni nei casi previsti dall'articolo 3;
  - b) alla cessazione dell'esecuzione nei casi di estinzione del reato per amnistia;
  - c) alla determinazione della sanzione amministrativa applicabile nei casi previsti dall'articolo 21, commi 1 e 2;
  - d) alla confisca e alla restituzione delle cose sequestrate.
3. Nel procedimento di esecuzione si osservano le disposizioni di cui all'articolo 666 del codice di procedura penale, in quanto applicabili. Nei casi previsti dal comma 2, lettere b) e d) si osservano le disposizioni di cui all'articolo 667, comma 4, del codice di procedura penale.
4. Quando è applicata l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il giudice, su richiesta dell'ente, può autorizzare il compimento di atti di gestione ordinaria che non comportino la prosecuzione dell'attività interdetta. Si osservano le disposizioni di cui all'articolo 667, comma 4, del codice di procedura penale.

### **Art. 75 - Esecuzione delle sanzioni pecuniarie**

(articolo abrogato dal D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115)

### **Art. 76 - Pubblicazione della sentenza applicativa della condanna**

1. La pubblicazione della sentenza di condanna è eseguita a spese dell'ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione. Si osservano le disposizioni di cui all'articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

### **Art. 77 - Esecuzione delle sanzioni interdittive**

1. L'estratto della sentenza che ha disposto l'applicazione di una sanzione interdittiva è notificata all'ente a cura del pubblico ministero.
2. Ai fini della decorrenza del termine di durata delle sanzioni interdittive si ha riguardo alla data della notificazione.

### **Art. 78 - Conversione delle sanzioni interdittive**

1. L'ente che ha posto in essere tardivamente le condotte di cui all'articolo 17, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, può richiedere la conversione della sanzione amministrativa interdittiva in sanzione pecuniaria.

2. La richiesta è presentata al giudice dell'esecuzione e deve contenere la documentazione attestante l'avvenuta esecuzione degli adempimenti di cui all'articolo 17.

3. Entro dieci giorni dalla presentazione della richiesta, il giudice fissa l'udienza in camera di consiglio e ne fa dare avviso alle parti e ai difensori; se la richiesta non appare manifestamente infondata, il giudice può sospendere l'esecuzione della sanzione. La sospensione è disposta con decreto motivato revocabile.

4. Se accoglie la richiesta il giudice, con ordinanza, converte le sanzioni interdittive, determinando l'importo della sanzione pecuniaria in una somma non inferiore a quella già applicata in sentenza e non superiore al doppio della stessa. Nel determinare l'importo della somma il giudice tiene conto della gravità dell'illecito ritenuto in sentenza e delle ragioni che hanno determinato il tardivo adempimento delle condizioni di cui all'articolo 17.

### **Art. 79 - Nomina del commissario giudiziale e confisca del profitto**

1. Quando deve essere eseguita la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente ai sensi dell'articolo 15, la nomina del commissario giudiziale è richiesta dal pubblico ministero al giudice dell'esecuzione, il quale vi provvede senza formalità.

2. Il commissario riferisce ogni tre mesi al giudice dell'esecuzione e al pubblico ministero sull'andamento della gestione e, terminato l'incarico, trasmette al giudice una relazione sull'attività svolta nella quale rende conto della gestione, indicando altresì l'entità del profitto da sottoporre a confisca e le modalità con le quali sono stati attuati i modelli organizzativi.

3. Il giudice decide sulla confisca con le forme dell'articolo 667, comma 4, del codice di procedura penale.

4. Le spese relative all'attività svolta dal commissario e al suo compenso sono a carico dell'ente.

### **Art. 80 - Anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative**

(articolo abrogato dal D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313)

### **Art. 81 - Certificati dell'anagrafe**

(articolo abrogato dal D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313)

### **Art. 82 - Questioni concernenti le iscrizioni e i certificati**

(articolo abrogato dal D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313)

## **Capo IV - DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E DI COORDINAMENTO**

### **Art. 83 - Concorso di sanzioni**

1. Nei confronti dell'ente si applicano soltanto le sanzioni interdittive stabilite nel presente decreto legislativo anche quando diverse disposizioni di legge prevedono, in conseguenza della sentenza di condanna per il reato, l'applicazione nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative di contenuto identico o analogo.

2. Se, in conseguenza dell'illecito, all'ente è stata già applicata una sanzione amministrativa di contenuto identico o analogo a quella interdittiva prevista dal presente decreto legislativo, la durata della sanzione già sofferta è computata ai fini della determinazione della durata della sanzione amministrativa dipendente da reato.

### **Art. 84 - Comunicazioni alle autorità di controllo o di vigilanza**

1. Il provvedimento che applica misure cautelari interdittive e la sentenza irrevocabile di condanna sono comunicati, a cura della cancelleria del giudice che li ha emessi, alle autorità che esercitano il controllo o la vigilanza sull'ente.

### **Art. 85 - Disposizioni regolamentari**

(articolo abrogato dal D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313)

## **DECRETO LEGISLATIVO 19 NOVEMBRE 2007, N. 234**

### **ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2002/15/CE CONCERNENTE L'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DELLE PERSONE CHE EFFETTUANO OPERAZIONI MOBILI DI AUTOTRASPORTI.**

#### **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 2002/15/CE del Consiglio e del Parlamento europeo, dell'11 marzo 2002, è diretto 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 delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, per migliorare la tutela della salute, la sicurezza delle persone, la sicurezza stradale, nonché a ravvicinare maggiormente le condizioni di concorrenza.

#### **Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento (CE) n. 561/06 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, di seguito denominato: «regolamento (CE) n. 561/06», oppure, in difetto, dall'accordo europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada (AETR).

2. Salvo diverse disposizioni nazionali o comunitarie, le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano agli autotrasportatori autonomi a decorrere dal 23 marzo 2009.

#### **Art. 3 - Definizioni**

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

a) orario di lavoro: ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia:

1) il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono: la guida, il carico e lo scarico, la supervisione della salita o discesa di passeggeri dal veicolo, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico e dei passeggeri o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, o altro;

2) i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

3) sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui, all'articolo 7, del regolamento (CE) 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 e, fatte salve le clausole di indennizzo o limitazione di tali periodi previste dalla contrattazione collettiva, i tempi di disponibilità di cui alla lettera b);

4) nel caso degli autotrasportatori autonomi, questa stessa definizione si applica al periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale l'autotrasportatore autonomo è sul posto di lavoro, a disposizione del cliente ed esercita le sue funzioni o attività, ad eccezione delle mansioni amministrative generali non direttamente legate al trasporto specifico in corso;

b) tempi di disponibilità:

1) i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mo-

bile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione. Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

2) per i lavoratori mobili che guidano in squadre, il tempo trascorso a fianco del conducente o in una cuccetta durante la marcia del veicolo;

c) posto di lavoro:

1) il luogo in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa;

2) il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni;

3) qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto;

d) lavoratore mobile: un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi;

e) autotrasportatore autonomo: una persona la cui attività professionale principale consiste nel trasporto di persone e merci su strada dietro remunerazione ai sensi della legislazione comunitaria, in virtù di una licenza comunitaria o di un'altra autorizzazione professionale ad effettuare il suddetto trasporto, che è abilitata a lavorare per conto proprio e che non è legata ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico, che, libera di organizzare le attività in questione, il cui reddito dipende direttamente dagli utili realizzati e che è libera di intrattenere, individualmente o attraverso una cooperazione tra autotrasportatori autonomi, relazioni commerciali con più clienti. Gli autotrasportatori che non rispondono a tali requisiti sono soggetti agli stessi obblighi e beneficiano degli stessi diritti previsti per i lavoratori mobili dal presente decreto;

f) persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto: un lavoratore mobile o un autotrasportatore autonomo che effettua tali operazioni;

g) settimana: il periodo compreso fra le ore 00,00 del lunedì e le ore 24,00 della domenica;

h) notte: un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00;

i) lavoro notturno: ogni prestazione espletata durante la notte;

l) tempi di inattività: tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro, durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione;

m) contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

#### **Art. 4 - Durata massima settimanale della prestazione di lavoro**

1. La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a sessanta ore solo se su un periodo di quattro mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di quarantotto ore settimanali.

2. Sono fatte salve le disposizioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative in presenza di ragioni tecniche, nonché di esigenze connesse con l'organizzazione del lavoro che oggettivamente comportano un diverso regime dell'orario di lavoro e che, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, determinano una diversa durata massima e media dell'orario di lavoro; il periodo temporale utilizzabile quale termine di riferimento per calcolare

la settimana lavorativa media non può in ogni caso essere esteso oltre i sei mesi.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative definiscono le modalità e le ipotesi di applicazione delle disposizioni di cui al comma 2. Gli stessi contratti collettivi, alla data di applicazione del presente decreto agli autotrasportatori autonomi, provvedono conseguentemente ad armonizzare le citate modalità con quelle relative alla predetta categoria di lavoratori mobili.

4. La durata della prestazione lavorativa per conto di più datori di lavoro è pari alla somma di tutte le ore di lavoro effettuate. Il datore di lavoro deve chiedere per iscritto al lavoratore mobile il numero di ore di lavoro prestate ad altro datore di lavoro. Il lavoratore mobile deve fornire tali informazioni per iscritto.

#### **Art. 5 - Riposi intermedi**

1. Ferma restando la tutela prevista dal regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.

2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

#### **Art. 6 - Periodi di riposo**

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

#### **Art. 7 - Lavoro notturno**

1. Qualora sia svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.

2. Il lavoro notturno è indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro sempreché il metodo di indennizzo prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale.

#### **Art. 8 - Informazione e registri**

1. I lavoratori mobili devono essere informati delle pertinenti disposizioni nazionali, del regolamento interno dell'impresa e degli accordi tra parti sociali, in particolare dei contratti collettivi e degli eventuali contratti aziendali stipulati sulla base del presente decreto legislativo.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14 del regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio, del 20 dicembre 1985, l'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto deve essere registrato. ((. . .)) I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, dell'articolo 14, del citato regolamento (CEE) n. 3821/85, se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.

3. ((Gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro.))

4. La contrattazione collettiva definisce le modalità di informazione di cui al comma 1.

#### **Art. 9 - Sanzioni**

1. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, è punita con la sanzione amministrativa da euro 130 ad euro 780, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale fino al 10 per cento della durata consentita e con la sanzione amministrativa da 260 euro a 1560 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale oltre il 10 per cento della durata consentita.

2. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5 è punita con la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 300.

3. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 6 è punita con la sanzione amministrativa da euro 105 ad euro 630.

4. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da euro 300 ad euro 900 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata.
5. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 8 è punita con la sanzione amministrativa da euro 250 ad euro a 1500.
6. Sono fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 174 e 178 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

#### **Art. 10 - Disposizioni finali e transitorie**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, unitamente al Ministro dei trasporti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva a livello nazionale.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia in esso disciplinata, salvo le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.
3. Gli accordi collettivi di cui all'articolo 4 possono essere realizzati entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Fino alla stipula dei predetti accordi si fa riferimento agli accordi esistenti.

### **D.L. N. 138/2011, CONVERTITO IN L. 148/2011**

#### **“SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA”**

#### **TITOLO III - MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE**

##### **Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma



I operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. 3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

3-bis. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'alea, le parole: "e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate"; (lettera così modificata dall'art. 37, comma 2, legge n. 27 del 2012)

b) dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) regolazione dei trattamenti di lavoro del personale definiti dalla contrattazione collettiva svolta dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale". (lettera così modificata dall'art. 37, comma 2, legge n. 27 del 2012)

## **LEGGE 28 GIUGNO 2012, N. 92**

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA**

#### **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 modalità 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 nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali. 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.

6. L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

9. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«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»;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «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»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga»;

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole: «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«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»;

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «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»;

i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; 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».

10. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;

b) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;

c) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

11. All'articolo 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni»;

b) la lettera d) è abrogata.

12. Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

13. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81)).

14. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

16. All'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5»;

b) al comma 1, lettera m), primo periodo, le parole: «2118 del codice civile» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato»;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«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 rispetto 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»;

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«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 progressi. 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.

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».

17. All'articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

17-bis. Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente:

“i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato”.

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. COMMA ABROGATO DAL D.L. 20 MARZO 2014, N. 34, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 16 MAGGIO 2014, N. 78.

20. All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il numero 3) è aggiunto il seguente:

«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»;

b) al comma 9 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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».

21. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

c) l'articolo 37 è abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti al 1° gennaio 2014.

23. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'articolo 63 è sostituito dal seguente:

«Art. 63 (Corrispettivo) - 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;

d) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»;

f) all'articolo 68, comma 1, e all'articolo 69, commi 1 e 3, le parole: «, programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'articolo 69 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

24. L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.



2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:
- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
  - b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.
3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.
4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.
5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».
27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.
28. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:  
«Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento».
29. Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
30. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81)).

31. All'articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è abrogato.

32. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

«Art. 70 (Definizione e campo di applicazione). - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno»;

b) all'articolo 72, comma 1, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati.» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali»;

c) all'articolo 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS».

33. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiama alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

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.
36. Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
37. Il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:  
«2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato».
38. Al secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».
39. Il termine di cui all'articolo 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.
40. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:  
«Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad

un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

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.

42. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«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 legislativo 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.

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.

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 con-

tribuzione 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.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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. 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 difetto 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.

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'idoneità 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.

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.

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.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione 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»;

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

43. All'articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

44. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

46. All'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

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 oltre 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, omessa 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, omessa 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.

## **Art. 2 - Ammortizzatori sociali**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpl tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modificazioni, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.

4. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

- b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
5. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della presente legge.
6. L'indennità di cui al comma 1 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
7. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75 per cento nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, secondo comma, lettera b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.
8. All'indennità di cui al comma 1 non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.
9. All'indennità di cui al comma 1 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, è ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.
10. Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di cui al comma 6 degli ultimi due anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.
- 10-bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al venti per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.
11. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:
- a) per i lavoratori di età inferiore a cinquantacinque anni, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi dodici mesi, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpl);
- b) per i lavoratori di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi diciotto mesi ai sensi del comma 4 ovvero del comma 20 del presente articolo.
12. L'indennità di cui al comma 1 spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

13. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento.

14. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

15. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui al comma 1 è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

16. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'ASpl o della mini-ASpl di cui al comma 20.

17. In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Il predetto Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 per cento dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

18. Nei casi di cui al comma 17, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

19. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1 può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa. Tale possibilità è riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati limiti, condizioni e modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.

20. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al comma 2 che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità di importo pari a quanto definito nei commi da 6 a 10, denominata mini-ASpl.

21. L'indennità di cui al comma 20 è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno; ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

22. All'indennità di cui al comma 20 si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 4, lettera a), 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18 e 19.

23. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

24. Le prestazioni di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-ASpl liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

24-bis. Alle prestazioni liquidate dall'Assicurazione sociale per l'Impiego si applicano, per quanto non previsto dalla presente legge ed in quanto applicabili, le nomine già operanti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola.

25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui agli articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.

26. Continuano a trovare applicazione, in relazione ai contributi di cui al comma 25, le eventuali riduzioni di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, nonché le misure compensative di cui all'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e successive modificazioni.

27. Per i lavoratori per i quali i contributi di cui al comma 25 non trovavano applicazione, e in particolare per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, il contributo è decurtato della quota di riduzione di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che non sia stata ancora applicata a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti alla data di entrata in vigore delle citate leggi n. 388 del 2000 e n. 266 del 2005. Qualora per i lavoratori di cui al periodo precedente le suddette quote di riduzione risultino già applicate, si potrà procedere, subordinatamente all'adozione annuale del decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma in assenza del quale le disposizioni transitorie di cui al presente e al successivo periodo non trovano applicazione, ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpl, come definita dai commi 1 e seguenti, con incrementi annui pari allo 0,26 per cento per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27 per cento per l'anno 2017. Contestualmente, con incrementi pari allo 0,06 per cento annuo si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. A decorrere dall'anno 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpl, le prestazioni di cui ai commi da 6 a 10 e da 20 a 24 vengono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento, tenendo presente, in via previsionale, l'andamento congiunturale del relativo settore con riferimento al ricorso agli istituti di cui ai citati commi da 6 a 10 e da 20 a 24 e garantendo in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime.

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del

Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

30. Il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

31. Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

32. Il contributo di cui al comma 31 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

33. Il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

34. A decorrere dal 1° gennaio 2013, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

35. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per tre volte.

36. A decorrere dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto

sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183».

37. L'aliquota contributiva di cui al comma 36, di finanziamento dell'ASpl, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

38. All'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, dopo le parole: «provvidenze della gestione case per lavoratori» sono aggiunte le seguenti: «; Assicurazione sociale per l'impiego».

39. COMMA ABROGATO DALLA L. 27 DICEMBRE 2013, N. 147.

40. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui al presente articolo nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;

b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui al comma 17;

c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpl.

41. La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

42. All'articolo 46, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione sociale per l'impiego».

43. Ai contributi di cui ai commi da 25 a 39 si applica la disposizione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.

44. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, si applicano le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

45. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

a) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;

b) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2014: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, quattordici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni;

c) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2015: dieci mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

46. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è ridefinito nei seguenti termini:

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;



2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

b) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 22 GIUGNO 2012, N. 83, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 7 AGOSTO 2012, N. 134;

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

d) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

47.A decorrere dal 1° gennaio 2019 le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale di cui all'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48 del presente articolo, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'INPS, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e successive modificazioni.

48. All'articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: «è destinato» sono inserite le seguenti: «fino al 31 dicembre 2018»;

b) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. La riscossione dell'incremento dell'addizionale comunale di cui al comma 2 avviene a cura dei gestori di servizi aeroportuali, con le modalità in uso per la riscossione dei diritti di imbarco. Il versamento da parte delle compagnie aeree avviene entro tre mesi dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.

3-ter. Le somme riscosse sono comunicate mensilmente all'INPS da parte dei gestori di servizi aeroportuali con le modalità stabilite dall'Istituto e riversate allo stesso Istituto, entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, secondo le modalità previste dagli articoli 17 e seguenti del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Alle somme di cui al predetto comma 2 si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste dall'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per i contributi previdenziali obbligatori.

3-quater. La comunicazione di cui al comma 3-ter costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'articolo 30 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni».

49. I soggetti tenuti alla riscossione di cui all'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge n. 7 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 43 del 2005, come modificato dal comma 48 del presente articolo, trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunica-



zione, una somma pari allo 0,25 per cento del gettito totale. In caso di inadempienza rispetto agli obblighi di comunicazione si applica una sanzione amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000. L'INPS provvede all'accertamento delle inadempienze e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

50. All'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«h-quinquies) alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale comunale debbono riversare all'INPS, ai sensi dell'articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, e successive modificazioni».

51. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

52. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

53. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

54. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.

55. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sono abrogate.

56. In via transitoria per gli anni 2013, 2014 e 2015: a) il requisito di cui alla lettera e) del comma 51, relativo alle mensilità accreditate, è ridotto da quattro a tre mesi; b) l'importo dell'indennità di cui al comma 52 è elevato dal 5 per cento al 7 per cento del minimale annuo; c) le risorse di cui al comma 51 sono integrate nella misura di 60 milioni di euro per ciascuno dei predetti anni e al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Nel corso del periodo transitorio, in sede di monitoraggio effettuato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della presente legge, con particolare riferimento alle misure recate dai commi 23 e seguenti del medesimo articolo 1, si provvede a verificare la rispondenza dell'indennità di cui al comma 51 alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e anche al fine di valutare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, eventuali correzioni della misura stessa, quali la sua sostituzione con tipologie di intervento previste dal comma 20 del presente articolo.

57. All'articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, al primo periodo, le parole: «in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012 e per l'anno 2013, al 28 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018» e, al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016».

58. Con la sentenza di condanna per i reati di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter e 422 del codice penale, nonché per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle seguenti prestazioni, comunque denominate in base alla legislazione vigente, di cui il condannato sia eventualmente titolare: indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili. Con la medesima sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali a carico degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ovvero di forme sostitutive, esclusive ed esonerative delle stesse, erogati al condannato, nel caso in cui accerti, o sia

stato già accertato con sentenza in altro procedimento giurisdizionale, che questi abbiano origine, in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei reati di cui al primo periodo.

59. I condannati ai quali sia stata applicata la sanzione accessoria di cui al comma 58, primo periodo, possono beneficiare, una volta che la pena sia stata completamente eseguita e previa presentazione di apposita domanda, delle prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

60. I provvedimenti adottati ai sensi del comma 58 sono comunicati, entro quindici giorni dalla data di adozione dei medesimi, all'ente titolare dei rapporti previdenziali e assistenziali facenti capo al soggetto condannato, ai fini della loro immediata esecuzione.

61. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della giustizia, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trasmette agli enti titolari dei relativi rapporti l'elenco dei soggetti già condannati con sentenza passata in giudicato per i reati di cui al comma 58, ai fini della revoca, con effetto non retroattivo, delle prestazioni di cui al medesimo comma 58, primo periodo.

62. Quando esercita l'azione penale, il pubblico ministero, qualora nel corso delle indagini abbia acquisito elementi utili per ritenere irregolarmente percepita una prestazione di natura assistenziale o previdenziale, informa l'amministrazione competente per i conseguenti accertamenti e provvedimenti.

63. Le risorse derivanti dai provvedimenti di revoca di cui ai commi da 58 a 62 sono versate annualmente dagli enti interessati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive e dell'usura, di cui all'articolo 2, comma 6-sexies, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla legge 3 agosto 2004, n. 206.

64. Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla presente legge, assicurando la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal comma 65 del presente articolo.

65. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

66. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011, n. 183, nonché ai sensi del comma 64 del presente articolo possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al periodo precedente è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe

successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale. Bimestralmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

67. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga e di mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

68. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle B e C dell'allegato 1 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si applicano ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'INPS che non fossero già interessati dalla predetta disposizione incrementale. Le aliquote di finanziamento sono comprensive del contributo addizionale del 2 per cento previsto dall'articolo 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

69. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- b) articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) articolo 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.

70. All'articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, le parole: 'qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata' sono sostituite dalle seguenti: 'quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali'. L'articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016.

70-bis. I contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità indicate con decreto direttoriale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

71. A decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 5, commi 4, 5 e 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- b) articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- c) articolo 11 comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- d) articolo 16, commi da 1 a 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- e) articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- f) articolo 3, commi 3 e 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451;
- g) articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

72. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le parole: «le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «la procedura di licenziamento collettivo»;
- b) al comma 3, le parole: «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole: «programma di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «programma di riduzione del personale»;
- c) al comma 8, le parole: «dalla procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «dalle pro-

cedure di licenziamento collettivo»;

d) al comma 9, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «collocati in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati»;

e) al comma 10, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

73. All'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

### **Art. 3 - Tutele in costanza di rapporto di lavoro**

1. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, è riconosciuta un'indennità di importo pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'INPS è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

3. Alle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, nonché ai relativi lavoratori, è esteso l'obbligo contributivo di cui all'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

4. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

5. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

6. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

7. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

8. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

9. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

10. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

11. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

12. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

13. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

14. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

15. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

16. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

17. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

18. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

19. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

19-bis. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

19-ter. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

20. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148

20-bis COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

21. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148

22. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

23. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

24. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

25. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

26. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

27. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

28. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

29. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

30. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

31. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

32. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

33. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

34. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

35. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

36. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

37. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

38. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

39. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

40. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

41. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

42. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

43. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

44. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

45. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148.

46. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 1-bis del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

b) articolo 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

47. A decorrere dal 1° gennaio 2014, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

b) regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 novembre 1997, n. 477;

c) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 23 DICEMBRE 2013, N. 145, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 21 FEBBRAIO 2014, N. 9;

d) articolo 59, comma 6, quarto, quinto e sesto periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

48. All'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 475 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il Fondo opera nei limiti delle risorse disponibili e fino ad esaurimento delle stesse»;

b) al comma 476 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La sospensione non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria ed avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive»;

c) dopo il comma 476 è inserito il seguente:

«476-bis. La sospensione di cui al comma 476 si applica anche ai mutui:

a) oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite ovvero di cartolarizzazione ai sensi della legge 30 aprile 1999, n. 130;

b) erogati per portabilità tramite surroga ai sensi dell'articolo 120-quater del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che costituiscono mutui di nuova erogazione alla data di perfezionamento dell'operazione di surroga;

c) che hanno già fruito di altre misure di sospensione purché tali misure non determinino com-

plissivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a diciotto mesi»;

d) il comma 477 è sostituito dal seguente:

«477. La sospensione prevista dal comma 476 non può essere richiesta per i mutui che abbiano almeno una delle seguenti caratteristiche:

a) ritardo nei pagamenti superiore a novanta giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario, ovvero per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto stesso, anche tramite notifica dell'atto di precetto, o sia stata avviata da terzi una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato;

b) fruizione di agevolazioni pubbliche;

c) per i quali sia stata stipulata un'assicurazione a copertura del rischio che si verifichino gli eventi di cui al comma 479, purché tale assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione stesso»;

e) al comma 478, le parole: «dei costi delle procedure bancarie e degli onorari notarili necessari per la sospensione del pagamento delle rate del mutuo» sono sostituite dalle seguenti: «degli oneri finanziari pari agli interessi maturati sul debito residuo durante il periodo di sospensione, corrispondente esclusivamente al parametro di riferimento del tasso di interesse applicato ai mutui e, pertanto, al netto della componente di maggiorazione sommata a tale parametro»;

f) il comma 479 è sostituito dal seguente:

«479. L'ammissione al beneficio di cui al comma 476 è subordinata esclusivamente all'accadimento di almeno uno dei seguenti eventi, intervenuti successivamente alla stipula del contratto di mutuo e verificatisi nei tre anni antecedenti alla richiesta di ammissione al beneficio:

a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;

b) cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;

c) morte o riconoscimento di handicap grave, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero di invalidità civile non inferiore all'80 per cento».

49. Le disposizioni di cui ai commi da 475 a 479 dell'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, come modificati dal comma 48 del presente articolo, si applicano esclusivamente alle domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

#### **Art. 4 - Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro**

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.



4. L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fideiussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

7-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 trovano applicazione anche nel caso in cui le prestazioni spetterebbero a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.

7-ter. Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991, relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'articolo 2, comma 31, della presente legge. Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991.

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

12. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150.**

12-bis. Resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 5 ottobre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 ottobre 2012, n. 243, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione.

13. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150.**

14. All'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».



15. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150.

16. Il comma 4 dell'articolo 55 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, è sostituito dal seguente:

«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».

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

23. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile.

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la indennità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

25. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;

b) il numero e l'importo dei voucher di cui al comma 24, lettera b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

26. Il decreto di cui al comma 25 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 24, lettera b), e per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, la quota di risorse del citato fondo di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nel limite delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

27. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 4, comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto

a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»;

b) all'articolo 5, comma 2, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere»;

c) all'articolo 5, dopo il comma 8-quater è aggiunto il seguente:

«8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonerazione dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esonerati, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo»;

d) all'articolo 6, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esonerati, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti».

28. Al terzo periodo del comma 67 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono soppresse le parole: «In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010,» e, al comma 68, i periodi secondo, terzo e quarto sono sostituiti dal seguente: «A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello». Conseguentemente è abrogato il comma 14 dell'articolo 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

29. Per l'anno 2011, per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 1, comma 47, quarto periodo, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad utilizzare le risorse iscritte sui pertinenti capitoli dello stato di previsione del medesimo Ministero già impegnate per le medesime finalità.

30. All'articolo 22, comma 11, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, le parole: «per un periodo non inferiore a sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Decorso il termine di cui al secondo periodo, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all'articolo 29, comma 3, lettera b)».

31. All'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono premesse le seguenti parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti,»;

b) i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dai seguenti: «Il committente imprenditore o

datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».

32. All'articolo 36, comma 1, lettera b-bis), del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, dopo le parole: «definiti dalla contrattazione collettiva» è inserita la seguente: «nazionale» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «o, in via delegata, dalla contrattazione a livelli decentrati».

33. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

«1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:

a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;

c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;

d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;

b) all'articolo 3, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;

c) all'articolo 4, comma 1:

1) NUMERO ABROGATO DAL D.L. 28 GIUGNO 2013, N. 76, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 9 AGOSTO 2013, N. 99;

2) alla lettera c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi».

34. Con accordo in sede di Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premi alita', per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

35. Entro il 30 giugno 2013 l'INPS predispose e mette a disposizione dei servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano.

36. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali

definiti ai sensi dell'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 181 del 2000, è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del medesimo decreto legislativo, di inserire nella banca dati di cui al comma 35, con le modalità definite dall'INPS, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

37. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 34 a 36 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

38. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpl, la dichiarazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, può essere resa dall'interessato all'INPS, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui al comma 35 del presente articolo.

39. Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le regioni e le province mettono a disposizione dell'INPS, secondo modalità dallo stesso indicate, le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. Le informazioni di cui al primo periodo sono messe inoltre a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

40. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

41. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

42. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

43. Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

44. È fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'INPS, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.

45. Avverso il provvedimento di cui al comma 44 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639.

46. Al decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, l'articolo 1-quinquies è abrogato.

47. All'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il comma 10 è abrogato.

48. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 30, alinea, le parole: «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» sono sostituite dalle seguenti: «mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281»;

b) al comma 30, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) servizi per l'impiego e politiche attive»;

c) al comma 31, dopo la lettera e) sono aggiunte le seguenti:

«e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione»;

e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro»;

e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori»;

e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento»;

e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità».

49. I decreti di cui all'articolo 1, comma 30, alinea, della legge n. 247 del 2007 sono adottati entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

50. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 30, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come modificata dal comma 48, lettera b), del presente articolo, deve essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni di cui ai commi da 33 a 49.

51. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti. <sup>(5)</sup>

52. Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta.

53. Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

54. Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

55. Con la medesima intesa di cui al comma 51 del presente articolo, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica,



l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. In tali contesti, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:

- a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui ai commi da 51 a 54, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;
- b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;
- c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

56. Alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrono anche:

- a) le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, l'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, idonei servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico;
- b) le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali;
- c) le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi destinati a promuovere la crescita del sistema imprenditoriale e del territorio, che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone;
- d) l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l 1 dicembre 2009, di cui al comunicato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 13 marzo 2010; le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

57. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 55 e 56 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

58. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza unificata, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, sentite le parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui ai commi da 64 a 68, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali di cui ai commi 53 e 54, acquisiti dalla persona, quali servizi effettuati su richiesta dell'interessato, finalizzate a valorizzare il patrimonio culturale e professionale delle persone e la consistenza e corrobabilità dello stesso in relazione alle competenze certificabili e ai crediti formativi riconoscibili ai sensi dei commi da 64 a 68;
- b) individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale di cui alla lettera a) effettuate attraverso un omogeneo processo di servizio alla persona e sulla base di idonei riscontri e prove, nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità;
- c) riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;



d) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di cui alla lettera a) da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

e) possibilità di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali convalidati come crediti formativi in relazione ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni compresi nel repertorio nazionale di cui al comma 67;

f) previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui alla lettera d), ispirate a principi di semplicità, trasparenza, rispondenza ai sistemi di garanzia della qualità e valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dalla persona;

g) effettuazione di riscontri e prove di cui alla lettera b) sulla base di quadri di riferimento e regole definiti a livello nazionale, in relazione ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea e in modo da assicurare, anche a garanzia dell'equità e del pari trattamento delle persone, la comparabilità delle competenze certificate sull'intero territorio nazionale.

59. Nell'esercizio della delega di cui al comma 58, con riferimento alle certificazioni di competenza, è considerato anche il ruolo svolto dagli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

60. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 58, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

61. Dall'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 58 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.

62. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori;

b) previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e

della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

f) previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto preveda che l'amministrazione e il controllo sono esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdecies del codice civile, possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto;

g) previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

63. Per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 62 si applicano le disposizioni di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili. Dai decreti legislativi di cui alle lettere a), b), c), d), f) e g) del comma 62 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto legislativo di cui alla lettera e) del comma 62 può essere adottato solo dopo che la legge di stabilità relativa all'esercizio in corso al momento della sua adozione avrà disposto le risorse necessarie per far fronte agli oneri derivanti dal decreto legislativo stesso.

64. Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

65. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui al comma 51, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy.

66. Per competenza certificabile ai sensi del comma 64, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui ai commi da 51 a 54 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto dai commi da 58 a 61.

67. Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

68. Con il medesimo decreto legislativo di cui al comma 58, sono definiti:

a) gli standard di certificazione delle competenze e dei relativi servizi, rispondenti ai principi di cui al comma 64, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo;

b) i criteri per la definizione e l'aggiornamento, almeno ogni tre anni, del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;

c) le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino.

69. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato complessivamente in 1.719

milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede:

a) quanto a 1.138 milioni di euro per l'anno 2013, 2.014 milioni di euro per l'anno 2014 e 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante utilizzo delle maggiori entrate e dei risparmi di spesa derivanti dai commi da 72 a 79;

b) quanto a 581 milioni di euro per l'anno 2013, 907 milioni di euro per l'anno 2014, 785 milioni di euro per l'anno 2015, 766 milioni di euro per l'anno 2016, 322 milioni di euro per l'anno 2017, 426 milioni di euro per l'anno 2018, 432 milioni di euro per l'anno 2019, 479 milioni di euro per l'anno 2020 e 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, mediante riduzione delle dotazioni finanziarie del programma di spesa «Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta» nell'ambito della missione «Politiche economico-finanziarie e di bilancio» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

70. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dalla presente legge. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 69, fatta salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 11, comma 3, lettera l), della citata legge n. 196 del 2009, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, a decorrere dall'anno 2013, con proprio decreto, alla riduzione lineare, nella misura necessaria alla copertura finanziaria, delle dotazioni finanziarie disponibili iscritte a legislazione vigente in termini di competenza e di cassa, nell'ambito delle spese rimodulabili di parte corrente delle missioni di spesa di ciascun Ministero, di cui all'articolo 21, comma 5, lettera b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Sono esclusi gli stanziamenti relativi all'istituto della destinazione del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, gli stanziamenti relativi alle spese per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica, nonché per il soccorso pubblico. Il Ministro dell'economia e delle finanze, ai fini delle successive riduzioni, è autorizzato ad accantonare e rendere indisponibili le predette somme. Le amministrazioni potranno proporre variazioni compensative, anche relative a missioni diverse, tra gli accantonamenti interessati, nel rispetto dell'invarianza sui saldi di finanza.

71. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

72. All'articolo 164, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera b), le parole: «nella misura del 40 per cento» e le parole: «nella suddetta misura del 40 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 27,5 per cento»;

b) alla lettera b-bis), le parole: «nella misura del 90 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 70 per cento».

73. Le disposizioni di cui al comma 72 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. Nella determinazione degli accounti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 72.

74. All'articolo 37, comma 4-bis, primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: «15 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «5 per cento». La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2013.

75. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48 dell'articolo 2 della presente legge, l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili di cui all'articolo 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350,

è ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° luglio 2013, di due euro a passeggero imbarcato. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale disposto dal presente comma sono versate all'INPS con le stesse modalità previste dalla disposizione di cui al comma 48, lettera b), dell'articolo 2, e in riferimento alle stesse si applicano le disposizioni di cui ai commi 49 e 50 del medesimo articolo 2.

76. Il contributo di cui all'articolo 334 del codice delle assicurazioni private di cui al decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, per il quale l'impresa di assicurazione ha esercitato il diritto di rivalsa nei confronti del contraente, è deducibile, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dal reddito complessivo del contraente medesimo per la parte che eccede 40 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2012. <sup>(6)</sup>

77. L'INPS e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 21, commi da 1 a 9, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013. Le riduzioni sono quantificate, rispettivamente, in 18 milioni di euro annui per l'INAIL e in 72 milioni di euro per l'INPS, sulla base di quanto stabilito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato in applicazione del citato articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Le somme derivanti dalle riduzioni di spesa di cui al presente comma sono versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

78. L'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, nell'ambito della propria autonomia, adotta misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 38, della legge 12 novembre 2011, n. 183, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a euro 10 milioni a decorrere dall'esercizio 2013, che sono conseguentemente versati entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

79. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai commi 77 e 78, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## **TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA** <sup>79</sup>

### **Indice:**

PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

### **PARTE PRIMA:**

#### **MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA**

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la

<sup>79</sup> Firmato con Confindustria in data 14 gennaio 2014, con Confservizi il 10 marzo 2014

forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

## **PARTE SECONDA: REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA**

### *Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda*

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

### *Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie*

#### *Premessa*

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

#### *1. Ambito ed iniziativa per la costituzione*

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.



## **2. Composizione**

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

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

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

## **3. Numero dei componenti**

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

## **4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio**

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

## **5. Clausola di armonizzazione**

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

## **6. Durata e sostituzione nell'incarico**

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

### **7. Decisioni**

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

### **8. Clausola di salvaguardia**

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

## **Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u**

### **1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

### **2. Quorum per la validità delle elezioni**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

### **3. Elettorato attivo e passivo**

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

#### **4. Presentazione delle liste**

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

#### **5. Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

#### **6. Compiti della Commissione**

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### **7. Affissioni**

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### **8. Scrutatori**

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

### **9. Segretezza del voto**

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

### **10. 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 preparazione 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 sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

### **11. 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.

### **12. Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

### **13. Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

### **14. Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla 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.

### **15. 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 rico-

nosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### ***16. Compiti del Presidente***

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

#### ***17. Operazioni di scrutinio***

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### ***18. Attribuzione dei seggi***

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

#### ***19. Ricorsi alla Commissione elettorale***

La Commissione 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 della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### ***20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)***

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo

scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

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

### **21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.**

La nomina 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 imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **22. Adempimenti della Direzione aziendale**

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

## **PARTE TERZA:**

### **TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

#### **PARTE QUARTA:**

#### **DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADDEMPIMENTO**

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a



compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

## **CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI**

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli. Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della

Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

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

## **Accordo di modifiche al TU rappresentanza 10 gennaio 2014 (4 luglio 2017)**

### **PREMESSO**

che il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al quale l'accordo 10 gennaio 2014 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la 'misurazione della rappresentanza, sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali; che, pertanto, occorre individuare altri soggetti che possano subentrare nelle funzioni che il Testo Unico ha affidato al CNEL, per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo;

che, a fronte di tale evenienza, appare opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;

che, con l'occasione, le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte Prima dell'accordo 10 gennaio 2014;

tutto ciò premesso

convengono che:

1) Le funzioni attribuite al CNEL, nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale).

Pertanto, dovrà essere opportunamente integrata la convenzione già sottoscritta con l'INPS in data 16 marzo 2015.

2) A far data dall'anno 2018, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.5.U. validamente in carica avverrà non più fino alla data del 31 luglio di ogni anno ma fino alla data del 10 dicembre.

Pertanto, ferme restando le regole contenute nel Testo Unico 10 gennaio 2014 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest'ultimo sarà desunto dai verbali delle elezioni delle RSU pervenuti al Capo dell'Ispezzione territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato Provinciale dei Garanti, entro il 20 gennaio dell'anno successivo. Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell'Ispezzione territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell'Ispezzione territoriale del lavoro invia i dati all'INPS per il tramite dell'apposito programma informatico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

3) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, le organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall'Inps - ex art. 3, comma 5, della Convenzione tra Inps, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil approvata con Determinazione del Presidente Inps n. 5 del 12 marzo 2015 - effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall'invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l'invio dell'Uniemens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.

4) Entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l'Inps procederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nel Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014.

5) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l'Inps comunica via pec il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente al T.U. 10 gennaio 2014.

6) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti al T.U. 10 gennaio 2014 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 7). Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola organizzazione, firmatarie o aderenti al T.U., di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'Inps.

7) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria, da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell'allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7LO7 e successive modifiche e integrazioni.

8) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie interessate e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria e dal Presidente del Comitato.

9) Le Parti stabiliscono che i Comitati dei Garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a Confindustria, hanno ottemperato alla comunicazione all'Inps delle deleghe sindacali attraverso gli Uniemens mensili. Sarà onere delle organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.

10) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell'anno 2016, le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all'anno 2014-7, e il dato dei voti delle elezioni delle RSU, relativo al triennio 10 dicembre 2013 / 10 dicembre 2015, verranno utilizzati per verificare le problematiche applicative dell'accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell'accordo.

11) che in ogni caso, per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2014 che al dato delle elezioni delle RSU validamente in carica al 10 dicembre 2014 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla

sessione di lavori del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2019, le organizzazioni che avranno raggiunto il 5% dei voti nelle elezioni R.S.U. su base nazionale in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell'allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7LO7 e successive modifiche e integrazioni;

12) che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il Comitato di gestione di cui al punto 7 potrà procedere alla certificazione solo nel caso in cui il dato relativo agli iscritti sia stato raccolto con la partecipazione di un numero di imprese che risultano avere alle proprie dipendenze la metà dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Il numero complessivo dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro viene determinato sulla base delle informazioni fornite dall'Inps, relativamente alla media annuale dei lavoratori risultante nell'anno antecedente.

Ove la certificazione fosse effettuata il Comitato di Gestione provvederà ad informarne tutte le organizzazioni sindacali interessate.

13) Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, dall'anno 2017, le adesioni al Testo Unico sulla rappresentanza, per essere utilmente prese in considerazione ai fini della misurazione relativa all'anno in corso, dovranno pervenire a Confindustria entro il mese di settembre.

14) Le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale, il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l'ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino presentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

Col termine "anzianità" deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.

## **DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 22**

### **DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA E DI RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183**

#### **Titolo I - Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)**

##### **Art. 1 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpl**

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpl sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

##### **Art. 2 - Destinatari**

1. Sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

##### **Art. 3 - Requisiti**

1. La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

2. La NASpl è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

##### **Art. 4 - Calcolo e misura**

1. La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpl è pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpl non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. La NASpl si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

4. Alla NASpl non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

#### **Art. 5 - Durata**

1. La NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. ((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148)).

#### **Art. 6 - Domanda e decorrenza della prestazione**

1. La domanda di NASpl è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. La NASpl spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

#### **Art. 7 - Condizionalità**

1. L'erogazione della NASpl è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpl alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

#### **Art. 8 - Incentivo all'autoimprenditorialità**

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpl non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'Assegno per il nucleo familiare.

3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpl deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

#### **Art. 9 - Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato**

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comu-

nichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e ((il cui reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917)), ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpl, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.

4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

#### **Art. 10 - Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale**

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava ((un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917)), deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpl è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpl percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

#### **Art. 11 - Decadenza**

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpl nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
- d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpl.



## **Art. 12 - Contribuzione figurativa**

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso.

2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

## **Art. 13 - Misura dell'indennità per i soci lavoratori ed il personale artistico**

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpl è corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

## **Art. 14 - Rinvio**

1. Alla NASpl si applicano le disposizioni in materia di ASpl in quanto compatibili.

## **Titolo II - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)**

### **Art. 15 - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL**

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni

caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei

collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.

15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

15-bis. A decorrere dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. Con riguardo alla DIS-COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui al comma 2, lettera c), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

15-ter. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 15-bis, valutati in 14,4 milioni di euro per l'anno 2017, 39 milioni di euro per l'anno 2018, 39,6 milioni di euro per l'anno 2019, 40,2 milioni di euro per l'anno 2020, 40,8 milioni di euro per l'anno 2021, 41,4 milioni di euro per l'anno 2022, 42 milioni di euro per l'anno 2023, 42,7 milioni di euro per l'anno 2024, 43,3 milioni di euro per l'anno 2025 e 44 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede, tenuto conto degli effetti fiscali indotti, mediante l'utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'incremento dell'aliquota contributiva disposto ai sensi del terzo periodo del comma 15-bis.

15-quater. L'INPS trasmette tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze i dati relativi all'andamento delle entrate contributive e del costo della prestazione di cui al comma 15-bis ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 17, commi da 12 a 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni.

### **Titolo III - Assegno di disoccupazione**

#### **Art. 16 - ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 15 SETTEMBRE 2017, N. 147**

### **Titolo IV - Contratto di ricollocazione**

#### **Art. 17 - Contratto di ricollocazione**

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

2. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

3. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

4. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

5. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

6. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

7. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).

## **Titolo V - Disposizioni finanziarie e finali**

### **Art. 18 - Copertura finanziaria**

1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 e dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

### **Art. 19 - Entrata in vigore**

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

**DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23**  
**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

**Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale**

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. 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 comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo 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 dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, 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 di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, 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 pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

**Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa**

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e con-

danna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità<sup>80</sup>.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

#### **Art. 4 - Vizi formali e procedurali**

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

#### **Art. 5 - Revoca del licenziamento**

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione 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 decreto.

#### **Art. 6 - Offerta di conciliazione**

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali

<sup>80</sup>Comma così modificato dal DL 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.

ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.<sup>81</sup>

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

**Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti**

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

**Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno**

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

**Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza**

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

**Art. 10 - Licenziamento collettivo**

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

**Art. 11 - Rito applicabile**

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

**Art. 12 - Entrata in vigore**

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

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

<sup>81</sup>Comma così modificato dal DL 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.



## **DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81**

### **DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.**

#### **Capo I - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro**

##### **Art. 1 - Forma contrattuale comune**

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

##### **Art. 2 - Collaborazioni organizzate dal committente**

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 ((, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative));  
d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75.

##### **Art. 3 - Disciplina delle mansioni**

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.»

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

## **Capo II - Lavoro a orario ridotto e flessibile**

### **Sezione I - Lavoro a tempo parziale**

#### **Art. 4 - Definizione**

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

#### **Art. 5 - 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 della prova.

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.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

#### **Art. 6 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche**

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### **Art. 7 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale**

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

#### **Art. 8 - Trasformazione del rapporto**

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. 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 domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

#### **Art. 9 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

#### **Art. 10 - Sanzioni**

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

#### **Art. 11 - 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 decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali 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, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

**Art. 12 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche**

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

## **Sezione II - Lavoro intermittente**

### **Art. 13 - Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente**

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

### **Art. 14 - Divieti**

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### **Art. 15 - Forma e comunicazioni**

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

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

#### **Art. 16 - Indennità di disponibilità**

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

#### **Art. 17 - Principio di non discriminazione**

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

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

#### **Art. 18 - Computo del lavoratore intermittente**

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

### **Capo III - Lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima<sup>82</sup>**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. 4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali

<sup>82</sup>Articolo così modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.



è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

#### **Art. 20 - 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) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

#### **Art. 21 - Proroghe e rinnovi<sup>83</sup>**

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

#### **Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine**

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

<sup>83</sup>Articolo così modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato**

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

### **Art. 24 - Diritti di precedenza**

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha 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.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

#### **Art. 25 - Principio di non discriminazione**

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo 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 tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

#### **Art. 26 - Formazione**

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

#### **Art. 27 - Criteri di computo**

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due

#### **Art. 28 - Decadenza e tutele<sup>84</sup>**

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

<sup>84</sup>Articolo così modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.

## **Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche**

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- b) 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;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

## **Capo IV - Somministrazione di lavoro**

### **Art. 30 - Definizione**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

### **Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato<sup>85</sup>**

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoc-

<sup>85</sup>Articolo così modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" coordinato con la legge di conversione 9/8/2018 n. 96.

cupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

### **Art. 32 - Divieti**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 33 - Forma del contratto di somministrazione**

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

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

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

### **Art. 34 - Disciplina dei rapporti di lavoro**

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli

21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.<sup>86</sup>

Nota: Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della Legge 96/2018, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

### **Art. 35 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà**

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

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

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

<sup>86</sup>Comma così modificato dall'art. 2 DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" (GU n.161 del 13-7-2018)



### **Art. 36 - Diritti sindacali e garanzie collettive**

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

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

3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

### **Art. 37 - Norme previdenziali**

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

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

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

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

### **Art. 38 - Somministrazione irregolare**

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

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

4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

### **Art. 39 - Decadenza e tutele**

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al



risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 40 - Sanzioni**

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

### **Capo V – Apprendistato**

#### **Art. 41 - 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 si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

#### **Art. 42 - Disciplina generale**

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) 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 n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di definire 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.

6. 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;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto 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 utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. 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.

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame

di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

#### **Art. 44 - Apprendistato professionalizzante**

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, 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 e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano 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 nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

#### **Art. 45 - 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 il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di

lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **Art. 46 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, 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, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

#### **Art. 47 - Disposizioni finali**

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, 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 sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere



a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata 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 legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

3. Fatte salve le diverse 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 professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 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.

7. 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 apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. 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.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

## **Capo VI - Lavoro accessorio<sup>87</sup>**

Art. 48 ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49))

Art. 49 - ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49))

Art. 50 - ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49))

<sup>87</sup>Per la nuova disciplina si veda l'art. 54 bis del Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96.



## **Capo VII - Disposizioni finali**

### **Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi**

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

### **Art. 52 - Superamento del contratto a progetto**

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

### **Art. 53 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;

b) il comma terzo è abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

### **Art. 54 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA**

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

### **Art. 55 - Abrogazioni e norme transitorie**

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;

d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;

h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;

l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;

m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.

2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.

2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

#### **Art. 56 - Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia**

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:

a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;

c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento

degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

**Art. 57 - Entrata in vigore**

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

## **DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148**

### **DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.**

#### **Titolo I - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

##### **Capo I - Disposizioni generali**

###### **Art. 1 - Lavoratori beneficiari**

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

###### **Art. 2 - Apprendisti**

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

###### **Art. 3 - Misura**

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, raggugliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

3. Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni

di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;

b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

8. L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

9. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.

10. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

#### **Art. 4 - Durata massima complessiva**

1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.

2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

#### **Art. 5 - Contribuzione addizionale**

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

#### **Art. 6 - Contribuzione figurativa**

1. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vec-

chiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

#### **Art. 7 - Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.

4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

#### **Art. 8 - Condizionalità e politiche attive del lavoro**

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

### **Capo II - Integrazioni salariali ordinarie**

#### **Art. 9 - Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie**

1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 13.

2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

#### **Art. 10 - Campo di applicazione**

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:  
a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

#### **Art. 11 - Causali**

1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

#### **Art. 12 - Durata**

1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).

5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

6. Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

#### **Art. 13 - Contribuzione**

1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 è stabilito un contributo ordinario, nella misura di:

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;



- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

#### **Art. 14 - Informazione e consultazione sindacale**

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

#### **Art. 15 - Procedimento**

1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione

o riduzione dell'attività lavorativa ((fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.)).

3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

#### **Art. 16 - Concessione**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

#### **Art. 17 - Ricorsi**

1. Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.

#### **Art. 18 - Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo**

1. Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.

2. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

### **Capo III - Integrazioni salariali straordinarie**

#### **Art. 19 - Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie**

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.

2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

#### **Art. 20 - Campo di applicazione**

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

g) imprese di vigilanza.

2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.

((6. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.))

#### **Art. 21 - Causali di intervento**

1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale;

b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

c) contratto di solidarietà.

2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

4. In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo

rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.

5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

6. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

#### **Art. 22 - Durata**

1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di a' viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

### **Art. 22-bis - Proroga del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale**

1. Per gli anni 2018 e 2019, in deroga agli articoli 4 e 22, comma 1, entro il limite massimo complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno dei medesimi anni, per imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi di cui all'articolo 22, comma 1, ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale. Alle medesime condizioni e nel limite delle risorse finanziarie sopra indicate, in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22, comma 2, può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento di cui all'articolo 21, comma 3, presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi di cui all'articolo 22, comma 2.

2. Ai fini dell'ammissione all'intervento di cui al comma 1, l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni.

3. All'onere derivante dai commi 1 e 2, pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019, si provvede a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2).

### **Art. 23 - Contribuzione**

1. È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.

2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

### **Art. 24 - Consultazione sindacale**

1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).

5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.

#### **Art. 24-bis - Accordo di ricollocazione**

1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

2. In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

3. L'accordo di cui al comma 1 può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato decreto legislativo n. 150 del 2015 possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.



4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

5. Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;

b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

#### **Art. 25 - Procedimento**

1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1. Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

((2. La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.))

3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.

4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo



volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

### **Art. 25-bis - Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria**

((1. Sono destinatari del trattamento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, i giornalisti professionisti, i pubblicitari, i praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, nonché i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e delle agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per i quali trova applicazione l'articolo 2, comma 3.

2. Ai lavoratori di cui al comma 1 si applica l'articolo 1, comma 2, primo periodo.

3. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;

b) crisi aziendale, ivi compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;

c) contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).

4. In ogni caso, per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, fermo restando quanto disposto dall'articolo 22, comma 5.

5. La misura del trattamento straordinario di integrazione salariale è disciplinata dall'articolo 3.

6. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale è riconosciuta la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6.

7. Per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di cui al comma 1 sono dovuti il contributo ordinario di cui all'articolo 23 e il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Per i giornalisti professionisti, i pubblicitari, i praticanti di cui al comma 1 è dovuto il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

8. Il pagamento del trattamento straordinario di integrazione salariale è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale o, per i giornalisti, dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola", con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa. Trova applicazione l'articolo 7, commi 2 e 3.

9. La fase di consultazione sindacale e il procedimento di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale sono disciplinati dagli articoli 24 e 25.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti i criteri per il riconoscimento delle causali della riorganizzazione aziendale in presenza di crisi e della crisi aziendale con particolare riferimento all'andamento negativo o involutivo dei dati economico-finanziari di bilancio riferiti al biennio antecedente la domanda di trattamento straordinario di integrazione salariale, le modalità di attuazione del pre-

sente articolo, la durata minima del periodo di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro ai fini dell'opzione per l'anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia di cui all'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni.

11. Per tutto quanto non disposto dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di cui ai capi I e III del titolo I in quanto compatibili.))

## **Titolo II - FONDI DI SOLIDARIETÀ**

### **Art. 26 - Fondi di solidarietà bilaterali**

1. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.

2. I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dagli accordi e contratti collettivi di cui al medesimo comma.

3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.

4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi e contratti collettivi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo è verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

8. I fondi già costituiti ai sensi del comma 1 alla data di entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.

9. I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;

b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

10. Per le finalità di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di mobilità di cui agli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, gli accordi e contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

11. Gli accordi e i contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

### **Art. 27 - Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**

1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1;
- b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

4. I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 3 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

5. Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

- a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

- b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di cui al comma 1;
- c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1;
- d) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000;
- e) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016;
- f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);
- g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:

- a) criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi;
- b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
- c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
- d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

#### **Art. 28 - Fondo di solidarietà residuale**

1. Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano mediamente più di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.

2. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, e garantiscono l'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale restano acquisiti al medesimo fondo. Il Comitato amministratore del fondo residuale, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.

3. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, secondo quanto previsto dall'articolo 36.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarietà residuale è adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.

## **Art. 29 - Fondo di integrazione salariale**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.

2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a ((dieci volte)) l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).

6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.

7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. È stabilita una contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.

10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.

11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

### **Art. 30 - Assegno ordinario**

1. I fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

2. La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

### **Art. 31 - Assegno di solidarietà**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di cui all'articolo 28, garantisce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

2. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3.

3. Gli accordi collettivi aziendali di cui al comma 1 individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

4. Gli accordi di cui al comma 1 devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.

5. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

6. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

7. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

### **Art. 32 - Prestazioni ulteriori**

1. I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui al comma 9 del medesimo articolo.

2. I fondi di cui all'articolo 27 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b).

### **Art. 33 - Contributi di finanziamento**

1. I decreti di cui agli articoli 26, commi 2 e 3, e 28, comma 4, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la ricostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui all'articolo 35, comma 3.

2. Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

3. Per l'assegno straordinario di cui all'articolo 26, comma 9, è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.

4. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

### **Art. 34 - Contribuzione correlata**

1. Nei casi di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. Nel caso delle prestazioni erogate dai fondi di cui all'articolo 27 la contribuzione correlata è versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui fondi medesimi. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. La contribuzione correlata di cui al comma 1 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui all'articolo 32. In tal caso, il fondo di cui all'articolo 26 e all'articolo 27 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

### **Art. 35 - Equilibrio finanziario dei fondi**

1. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

2. Gli interventi a carico dei fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 e 28 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 36 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

5. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 4, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 4, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

### **Art. 36 - Comitato amministratore**

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:



- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione delle prestazioni previste dal decreto istitutivo;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

2. Il comitato amministratore è composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, nonché da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

3. Il comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.

4. Il presidente del comitato amministratore è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

8. Al fine di garantire l'avvio dei fondi di cui all'articolo 26, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, i compiti di pertinenza di questo vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il commissario straordinario svolge i suoi compiti a titolo gratuito e resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore.

#### **Art. 37 - Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse**

1. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori quali membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Essi devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.

2. I predetti esperti non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, detenere cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà.

3. La sussistenza dei requisiti e l'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 38 - Requisiti di onorabilità

1. I membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) assoggettamento a misure di prevenzione disposte ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c) condanna con sentenza definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti nel Titolo XI del Libro V del codice civile, salvi gli effetti della riabilitazione;
- d) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

2. Costituiscono causa di sospensione dalle funzioni esercitate dai membri del comitato amministratore del fondo le seguenti situazioni:

- a) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui al comma 1;
- b) applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del decreto legislativo n. 159 del 2011;
- c) applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

3. L'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica o la sospensione dalle funzioni è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

#### **Art. 39 - Disposizioni generali**

1. Ai fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 28 si applica l'articolo 2, commi 1 e 4. Ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applicano anche gli articoli 4, comma 1, 7, commi da 1 a 4, e 8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, al fondo di cui all'articolo 28 si applica inoltre l'articolo 1, commi 2 e 3.

#### **Art. 40 - Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà**

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 124, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, e del decreto legislativo 5 marzo 2013, n. 28, le Province autonome di Trento e di Bolzano possono sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26. Al predetto fondo si applica la disciplina di cui all'articolo 35.

2. Il decreto istitutivo del fondo di cui al comma 1 è adottato d'intesa con i Presidenti delle Province autonome di Trento e di Bolzano ed è trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Ai medesimi Ministeri sono trasmessi i bilanci di previsione e di consuntivo del fondo.

3. A decorrere dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e di Bolzano.

4. Hanno facoltà di aderire al fondo di cui al comma 1 i datori di lavoro già aderenti a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano.

5. I datori di lavoro di cui al comma 3 già aderenti al fondo residuale di cui all'articolo 28 o al

fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, e i datori di lavoro che esercitano la facoltà di cui al comma 4, non sono più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza a decorrere, rispettivamente, dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1 o dalla data di adesione a tale fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi eventualmente già versati o dovuti al fondo di provenienza restano acquisiti a questo. Il comitato amministratore del fondo di provenienza, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro di cui al primo periodo, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.

6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano altresì ai datori di lavoro aderenti al fondo di cui al comma 1 che aderiscono a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti successivamente.

7. Il fondo di cui al comma 1 prevede un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti.

8. Il comitato amministratore del fondo di cui al comma 1 è integrato da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano, in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze è riconosciuto a valere sulle disponibilità del fondo il rimborso delle spese di missione nella misura prevista dalla normativa vigente per i dirigenti dello Stato. Nel caso previsto dall'articolo 35, comma 5, il decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze è adottato d'intesa con i responsabili dei dipartimenti competenti in materia di lavoro delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

9. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dal presente decreto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, anche inter-settoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

### **Titolo III - CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA**

#### **Art. 41 - Contratti di solidarietà espansiva**

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

2. In sostituzione del contributo di cui al comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

2-bis. Nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione ai sensi dei commi 1 e 2, con esclusione dei soggetti di cui al comma 5, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà di cui al titolo II del presente decreto possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS. In relazione ai predetti versamenti non sono riconosciute le agevolazioni contributive di cui ai commi 1 e 2.

3. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

((3-bis. I contratti di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali, e vige la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6. Trova applicazione l'articolo 21, comma 5, ultimo periodo e la contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 è ridotta in misura pari al 50 per cento. Il contributo di cui al comma 1 o l'agevolazione contributiva di cui al comma 2 si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e il suo termine di scadenza e tale periodo si computa ai fini degli articoli 4 e 22, comma 5. Per i lavoratori di cui al presente comma non trova applicazione la disposizione di cui al comma 5.))

4. Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1 non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione.

5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al comma 1, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

6. Ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

7. I contratti collettivi di cui al comma 1 devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della direzione territoriale del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla direzione territoriale del lavoro è demandata, altresì, la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.

8. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

## **Titolo IV - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

### **Art. 42 - Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati**

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.

2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.

3. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del decreto di cui al comma 5, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 ((ed entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo,)), può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla commissione di cui al comma 4.

4. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita una commissione composta da quattro membri, rispettivamente nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro dell'economia e delle finanze. La commissione, presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri, certifica l'ammissibilità delle domande di cui al comma 3, la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili, in relazione al piano industriale e di riassorbimento occupazionale dei lavoratori previsto negli accordi. Alle attività e al funzionamento della commissione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

((4-bis. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può, altresì, essere concessa, su domanda, la reiterazione della misura di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, per la durata stabilita dalla commissione di cui al comma 4 e, comunque, nel limite massimo di ventiquattro mesi. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo, e non trova applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 settembre 2015, n. 17981.))

5. ((Ai fini di cui ai commi 3 e 4-bis il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009 è incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 che costituiscono il limite di spesa complessivo per ciascuno degli anni considerati ai fini del riconoscimento dei benefici di cui ai commi 3 e 4-bis secondo i criteri de-

finiti con il decreto di cui al terzo periodo. Ai fini del monitoraggio della relativa spesa, i decreti di cui ai commi 3 e 4-bis sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3, 4 e 4-bis ivi inclusa la possibilità di rideterminazione dei benefici previsti dai commi 3 e 4-bis al fine del rispetto del complessivo limite di spesa di cui al primo periodo. Conseguentemente non trovano applicazione le misure attuative relative all'utilizzo del limite di spesa di cui al comma 3 emanate ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore della presente disposizione.) Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 90 milioni di euro per l'anno 2017 e a 100 milioni di euro per l'anno 2018 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 42.

#### **Art. 43 - Disposizioni finanziarie**

1. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 è incrementato di 25,6 milioni di euro per l'anno 2015, 191,1 milioni di euro per l'anno 2016, 592,5 milioni di euro per l'anno 2017, 713,2 milioni di euro per l'anno 2018, 845,3 milioni di euro per l'anno 2019, 868,2 milioni di euro per l'anno 2020, 856,5 milioni di euro per l'anno 2021, 852,8 milioni di euro per l'anno 2022, 846,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, cui si provvede mediante le economie derivanti dalle disposizioni di cui al Titolo I del presente decreto.

2. I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

3. L'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è soppresso. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primo periodo del presente comma.

4. Con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni



di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpl 2012 fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in conseguenza dell'applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di 6 mesi. All'onere derivante dai primi due periodi del presente comma valutato in 32,8 milioni di euro per l'anno 2015 e in 64,6 milioni di euro per l'anno 2016 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi dei primi due periodi del presente comma.

4-bis. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpl e di NASpl, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della NASpl viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi.

4-ter. Agli oneri derivanti dal comma 4-bis, valutati, in 57 milioni di euro per l'anno 2016 e in 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, si provvede, quanto a 38,1 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, quanto a 18,9 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e quanto a 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, mediante riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4-quater. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dal comma 4-bis. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 4-ter, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 4-ter fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12,



della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpl che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 è incrementata di 180 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro per l'anno 2016, 270 milioni di euro per l'anno 2017, 170 milioni di euro per l'anno 2018 e a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

6. In via aggiuntiva a quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, il fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato di 32 milioni di euro per l'anno 2016, di 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, di 72 milioni di euro per l'anno 2020, di 52 milioni di euro per l'anno 2021, di 40 milioni di euro per l'anno 2022, di 25 milioni di euro per l'anno 2023 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 32 milioni di euro per l'anno 2016, a 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, a 72 milioni di euro per l'anno 2020, a 52 milioni di euro per l'anno 2021, a 40 milioni di euro per l'anno 2022, a 25 milioni di euro per l'anno 2023 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014, come rifinanziato dal presente articolo.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

#### **Art. 44 - Disposizioni finali e transitorie**

1. Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.
2. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.
3. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 25, comma 2, si applicano ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.
5. ((COMMA ABROGATO DALLA L. 27 DICEMBRE 2017, N. 205)).
6. Per l'anno 2015 le regioni e province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3

del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla regione dell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2015.

6-bis. Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga alla legislazione vigente, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre nell'anno 2016 l'utilizzo delle risorse ad esse attribuite in misura non superiore al 50 per cento anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali o delle risorse assegnate alla regione o alla provincia autonoma nell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, destinandole preferibilmente alle aree di crisi industriale complessa di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. In alternativa, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano hanno facoltà di destinare le risorse di cui al primo periodo ad azioni di politica attiva del lavoro. Per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore della presente disposizione, i sei mesi di cui al precedente periodo decorrono da tale data. Il presente comma è efficace anche con riferimento ai provvedimenti di assegnazione delle risorse alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano già emanati per gli anni 2014, 2015 e 2016, con esclusione delle risorse già oggetto di decretazione da parte delle regioni e delle province autonome.

7. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, è incrementato di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016, ai fini del finanziamento di misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'ultimo periodo del presente comma. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma, pari a euro 5.286.187 per l'anno 2015 e a euro 5.510.658 per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013. Conseguentemente il medesimo articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013 è soppresso. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, viene disciplinata la concessione nel limite massimo di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, come rifinanziato dal presente comma, di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralità nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.

9. All'articolo 37, comma 3, lettera d), della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,», sono aggiunte le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».

10. All'articolo 37, comma 8, della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,» sono inserite le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».

11. Con effetto per l'anno 2015, all'articolo 3, comma 5-bis, della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole «sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni.» sono sostituite dalle seguenti: «che, ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, siano sottoposte a sequestro o confisca, o nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano state adottate le misure di cui all'articolo 32 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.»;

b) il secondo periodo è sostituito dal seguente: «A tale fine l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014, esercitano le facoltà attribuite dal presente articolo al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.».

Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dal presente comma, è altresì destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3, comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 8 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009.

11-bis. In deroga all'articolo 4, comma 1, e all'articolo 22, commi 1, 2 e 3, entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016 e di 117 milioni di euro per l'anno 2017, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore della presente disposizione ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. Al fine di essere ammessa all'ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria l'impresa presenta un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del presente decreto né secondo le disposizioni attuative dello stesso. All'onere derivante dal primo periodo si provvede, quanto a 216 milioni per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e quanto a 117 milioni per l'anno 2017 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, mediante utilizzo delle disponibilità in conto residui. Entro quindici giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, le regioni richiedono al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'assegnazione delle risorse necessarie in relazione alle proprie esigenze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le risorse sono proporzionalmente ripartite tra le regioni in base alle richieste, entro il limite massimo complessivo di spesa di euro 216 milioni di euro per l'anno 2016 e 117 milioni di euro per l'anno 2017. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e trasmette relazioni semestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

#### **Art. 45 - Accesso ai dati elementari**

1. A fini di programmazione, analisi e valutazione degli interventi di politica previdenziale, assistenziale e del lavoro introdotti con i decreti legislativi di attuazione della legge 10 dicembre

2014, n. 183, il Nucleo tecnico per il coordinamento della politica economica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 maggio 2013, e successive modificazioni, e il Comitato scientifico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro istituito in attuazione dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, ai fini dello svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'ISFOL hanno accesso diretto, anche attraverso procedure di accesso remoto, ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate, nonché da altri enti e amministrazioni determinati dal decreto di cui al comma 2.

2. Le modalità di accesso ai dati utili ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, sono determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto nel rispetto di quanto previsto al comma 3.

3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### **Art. 46 - Abrogazioni**

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;
- b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, ad eccezione dell'articolo 3;
- c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77;
- d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115;
- e) la legge 8 agosto 1972, n. 464;
- ((f) gli articoli da 1 a 7, da 9 a 11, 12, comma 1, numeri 1) e 2), e da 13 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;))
- g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
- h) la legge 13 agosto 1980, n. 427;
- i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
- l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;
- p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;
- q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
- b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
- c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141;
- d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

3. A decorrere dal 1° luglio 2016 è abrogato l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4. È abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.

5. Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980, oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti

alle corrispondenti norme del presente decreto.

**Art. 47 - Entrata in vigore**

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

## **DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151**

### **DISPOSIZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.**

#### **Titolo I - Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni**

##### **Capo I - Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità**

###### **Art. 1 - Collocamento mirato**

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevanti, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

###### **Art. 2 - Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono aggiunte in fine le seguenti parole: «, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222.».

###### **Art. 3 - Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2018.

2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2018.

#### **Art. 4 - Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 3, è inserito il seguente:

«3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.»

#### **Art. 5 - Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'ultimo periodo del comma 2 è soppresso;

b) dopo il comma 3, è inserito il seguente:

«3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.»

c) il comma 8-ter è sostituito dal seguente:

«8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.»

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità di versamento dei contributi di cui al comma 1, lettera b).

#### **Art. 6 - Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.»

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

1-ter Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.»

#### **Art. 7 - Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:



a) al comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato».

2. Ogni riferimento all'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, contenuto nella legge n. 68 del 1999 si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999.

### **Art. 8 - Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i comma 2 e 5 sono abrogati;

b) dopo il comma 6 è inserito il seguente:

«6-bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei pro-

getti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime.».

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative del comma 1, lettera b), ferme restando le modalità di trasmissione di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto-legge n. 76 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99 del 2013.

#### **Art. 9 - Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 12-bis, comma 5, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c);» sono soppresse;

b) le parole: «con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse» sono soppresse.

#### **Art. 10 - Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

«1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il

richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.»;

b) il comma 2 è abrogato;

c) al comma 3 le parole «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter»;

d) al comma 4 le parole: «, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5» sono soppresse;

e) al comma 4 dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.»;

f) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;

g) i commi 8 e 9 sono abrogati.

1. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

#### **Art. 11 - Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68**

1. All'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: «contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge» sono inserite le seguenti: «non versati al Fondo di cui all'articolo 13»;

b) al comma 4, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.».

#### **Art. 12 - Soppressione dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista**

1. L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, è soppresso.

### **Art. 13 - Modificazioni alla legge 29 marzo 1985, n. 113**

1. Alla legge 29 marzo 1985, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) il comma 1 è abrogato;

2) al comma 3, primo periodo, le parole «All'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «Nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;

3) al comma 3, secondo periodo, le parole «all'albo» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco»;

4) al comma 4 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge» e le parole «da inoltrare tramite il competente ispettorato provinciale del lavoro» sono soppresse;

b) all'articolo 2:

1) al comma 1 le parole: «Ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale nazionale di cui all'articolo 1» sono soppresse;

2) al comma 12 le parole «per l'iscrizione all'albo professionale nazionale e» sono soppresse;

c) all'articolo 3:

1) al comma 2 le parole: «all'albo professionale di cui all'articolo 1 della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;

2) al comma 3 le parole: «all'albo professionale disciplinato dalla presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge».

d) all'articolo 6:

1) ovunque ricorrano, le parole «ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione», «ufficio provinciale del lavoro», «ufficio provinciale», «ufficio del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «servizio competente»;

2) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. I privi della vista, abilitati secondo le norme di cui all'articolo 2, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il servizio verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.»;

3) al comma 8 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti «nell'elenco»;

2. I privi della vista iscritti in più di un elenco, oltre a quello tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza, scelgono l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della presente disposizione.

## **Capo II - Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**

### **Art. 14 - Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali**

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

### **Art. 15 - Libro Unico del Lavoro**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, il libro unico del lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

## **Art. 16 - Comunicazioni telematiche**

1. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 27 dicembre 2007, n. 299.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al comma 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.

3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

## **Art. 17 - Banche dati in materia di politiche del lavoro**

1. All'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole «opportunità di impiego» sono aggiunte le seguenti: «nonché le informazioni relative agli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Nell'ambito della Banca dati di cui al comma 1 è costituita un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda" che contiene le informazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608»;

b) al comma 3, dopo le parole «l'Istituto nazionale di previdenza sociale,» sono inserite le seguenti: «l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.»

2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'interno, sono individuate le informazioni di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le informazioni, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e fermo restando che la relativa trasmissione avviene nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono la comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali di cui all'articolo 39 del decreto legislativo n. 196 del 2003.

4. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

## **Art. 18 - Abrogazione autorizzazione al lavoro estero**

1. Al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1, comma 4, è abrogato;

b) l'articolo 2 è sostituito dal seguente:

«Art. 2 (Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero). - 1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:

a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle

- prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
  - c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
  - d) il tipo di sistemazione logistica;
  - e) idonee misure in materia di sicurezza.»;
- c) l'articolo 2-bis è abrogato.
2. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346 è abrogato.

### **Art. 19 - Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare**

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 7, il comma 4 è abrogato;
- b) all'articolo 8, il comma 1 è abrogato;
- c) l'articolo 10 è abrogato;
- d) all'articolo 8, comma 2, primo periodo, dopo le parole: «qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi» sono inserite le seguenti: «in raccordo con quanto previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, e dalla sua normativa di attuazione».

2. Con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 16, comma 2, si provvede ad apportare le opportune modificazioni al modello «BCNL» e al modello «scheda anagrafico-professionale».

## **Capo III - Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

### **Art. 20 - Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3:

1) il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.»;

2) al comma 12-bis, le parole «dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni,» sono sostituite dalle seguenti: «dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale,»;

b) all'articolo 5:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Presso il Ministero della salute è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle

politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato è presieduto dal Ministro della salute ed è composto da:

- a) il Direttore Generale della competente Direzione Generale e i Direttori dei competenti uffici del Ministero della salute;
- b) due Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) il Direttore Centrale per la Prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico del Ministero dell'interno;
- d) Il Direttore Generale della competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- e) il Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;
- f) quattro rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano individuati per un quinquennio in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome.»;

- 2) al comma 4, le parole «obiettivi di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «obiettivi di cui al comma 3»;
- 3) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Le riunioni del Comitato si svolgono presso la sede del Ministero della salute, con cadenza temporale e modalità di funzionamento fissate con regolamento interno, da adottare a maggioranza qualificata. Le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute.».
- c) all'articolo 6:
  - 1) il comma 1 è sostituito dal seguente:
 

«1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:

    - a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con funzioni di presidente;
    - b) un rappresentante del Ministero della salute;
    - c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
    - d) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
    - e) un rappresentante del Ministero dell'interno;
    - f) un rappresentante del Ministero della difesa, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca o un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica quando il Presidente della Commissione, ravvisando profili di specifica competenza, ne disponga la convocazione;
    - g) sei rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
    - h) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
    - i) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
    - l) tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale;
    - m) un rappresentante dell'ANMIL.».
  - 2) al comma 2, dopo le parole «con particolare riferimento a quelle relative» sono inserite le seguenti: «alle differenze di genere e a quelle relative»;
  - 3) al comma 5, è aggiunto il seguente periodo: «Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere g), h), i) e l)»;
  - 4) al comma 6, le parole «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali», sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro e delle politiche sociali»;



5) al comma 8:

5.1 alla lettera f), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime.»;

5.2 alla lettera g), le parole «discutere in ordine ai» sono sostituite dalle seguenti: «elaborare i»;

5.3 alla lettera m), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.»;

5.4 alla lettera m-quater) è aggiunto infine il seguente periodo: «La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.».

d) all'articolo 12, comma 1, le parole: «e gli enti pubblici nazionali,» sono sostituite dalle seguenti: «, gli enti pubblici nazionali, le regioni e le province autonome,»;

e) all'articolo 28, dopo il comma 3-bis è inserito il seguente: «3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.»;

f) all'articolo 29, il comma 6-quater è sostituito dal seguente: «6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment)»;

g) all'articolo 34 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) il comma 1-bis è abrogato;

2) al comma 2-bis le parole: «di cui al comma 1-bis» sono sostituite dalle seguenti: «di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione»;

h) all'articolo 53, comma 6, le parole «al registro infortuni ed» sono soppresse;

i) all'articolo 55 dopo il comma 6 è aggiunto il seguente:

«6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.»;

l) all'articolo 69, comma 1, lettera e), dopo le parole: «il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro» sono inserite le seguenti: «o il datore di lavoro che ne fa uso»;

m) dopo l'articolo 73 è inserito il seguente:

«Art. 73-bis (Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore). - 1. All'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è soppressa la voce n. 294, relativa alla legge 16 giugno 1927, n. 1132 e riprendono vigore le disposizioni del regio decreto-legge 9 luglio 1926, n. 1331, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 giugno 1927, n. 1132, nel testo vigente alla data del 24 giugno 2008.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati. Con il medesimo decreto è, altresì, determinata l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente.

3. Fino all'emanazione del predetto decreto, resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 1° marzo 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1974, n. 99, così come modificato dal decreto del Ministro del lavoro

e della previdenza sociale 7 febbraio 1979, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15 marzo 1979, n. 74.»;

n) all'articolo 87 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 2, lettera e), le parole: «80, comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «80, comma 1»;

2) al comma 3, lettera d), le parole: «commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «commi 3 e 3-bis»;

3) al comma 4, lettera b), le parole: «del comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «del comma 3»;

4) al comma 6, le parole: «ai luoghi» sono sostituite dalle seguenti: «alle attrezzature» e le parole: «è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b)» sono sostituite dalle seguenti: «è considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed è punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dal comma 3, alinea, o dal comma 4, alinea»;

o) all'articolo 98, comma 3, sono inseriti, in fine, i seguenti periodi: «L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore), e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2.»;

p) all'articolo 190, il comma 5-bis è sostituito dal seguente:

«L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.».

Art. 21 - Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 28, terzo comma, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: «Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore rende disponibili al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo.»;

b) all'articolo 53:

1) al primo comma, secondo periodo, le parole: «da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il terzo periodo è soppresso;

2) al quarto comma, primo periodo, dopo le parole: «certificato medico» sono inserite le seguenti: «trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni.»;

3) al quinto comma le parole: «corredata da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il quarto periodo è soppresso;

4) al settimo comma le parole: «, che deve corredare la denuncia di infortunio,» sono soppresse, la parola «rilasciato» è sostituita dalle seguenti: «trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore» e dopo le parole: «primo approdo» sono inserite le seguenti: «o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;

5) dopo il settimo comma, sono inseriti i seguenti:

«Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui

al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.

La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;

c) all'articolo 54:

1) al primo comma, le parole: «che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni» sono sostituite dalle seguenti: «mortale o con prognosi superiore a trenta giorni»;

2) il quinto comma è sostituito dal seguente: «Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

d) all'articolo 56:

1) il primo comma è sostituito dal seguente: «L'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

2) al secondo comma, l'alinea è sostituito dal seguente: «Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla disponibilità dei dati con le modalità di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, procedono, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'Istituto assicuratore, ad una inchiesta ai fini di accertare.»;

3) il terzo comma è sostituito dal seguente: «La direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano, qualora lo ritengano necessario ovvero ne siano richiesti dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, eseguono l'inchiesta sul luogo dell'infortunio.»;

4) al quarto comma, le parole: «alla direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «alla direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano».

e) all'articolo 238:

1) al secondo comma, dopo le parole: «Detto certificato» sono inserite le seguenti: «, salvo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38,» e le parole: «esso è compilato secondo un modulo speciale e portante un talloncino per la ricevuta, approvato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da quello per le poste e le telecomunicazioni sentito l'Istituto assicuratore. Questo ha cura di fornire periodicamente ed in numero sufficiente i detti moduli ai medici, ai Comuni, agli ospedali ed agli uffici postali della circoscrizione e, occorrendo, anche agli esercenti le aziende» sono sostituite dalle seguenti: «e deve essere trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;

- 2) il terzo comma è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce di cui al secondo comma.»;
- 3) il quarto comma è sostituito dal seguente: «La trasmissione per via telematica del certificato di cui al secondo comma è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'Istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;
- 4) i commi quinto e sesto sono abrogati;
- f) all'articolo 251, dopo il primo comma, è inserito il seguente: «I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'Istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.».
2. Le modificazioni di cui al comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), hanno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto e, contestualmente, sono abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.
3. A decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, ai sensi degli articoli 53 e 251 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, come modificati dal presente decreto, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.
4. A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.
5. Agli adempimenti derivanti dal presente articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **Capo IV - Revisione del regime delle sanzioni**

##### **Art. 22 - Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale**

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il comma 3 è sostituito dai seguenti:

«3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:

- a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

3-bis. In relazione alla violazione di cui al comma 3, fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-quater, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.

3-ter. Nel caso di cui al comma 3-bis, la diffida prevede, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati

per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.

3-quater. Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa.

3-quinquies. In caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, non trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le sanzioni di cui all'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.».

2. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) è abrogata;

b) alla lettera d), l'alinnea è sostituito dal seguente: «d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 5, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati:».

3. I maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.

4. All'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, lettera c), le parole «1.950 euro» sono sostituite dalle seguenti: «2.000 euro» e le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;

b) al comma 5, lettera b), le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;

c) dopo il comma 5, è inserito il seguente:

«5-bis. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di cui ai commi 4 e 5, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.».

5. All'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi

la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 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. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.».

6. All'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, il secondo comma è sostituito dal seguente:

«Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro».

7. All'articolo 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il primo comma è sostituito dal seguente:

«Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni.».

## **Titolo II - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità**

### **Capo I - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro**

#### **Art. 23 - Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196**

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità



d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è sostituito dal seguente:  
«Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.».

#### **Art. 24 - Cessione dei riposi e delle ferie**

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

#### **Art. 25 - Esenzioni dalla reperibilità**

1. All'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati».

#### **Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale**

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.

4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

8-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipen-



denze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## **Capo II - Disposizioni in materia di pari opportunità**

### **Art. 27 - Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrono sono sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56».

### **Art. 28 - Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, lettera e), dopo le parole «pari opportunità nel lavoro», sono inserite le seguenti: «che ne abbiano fatto richiesta»;

b) al comma 2-bis, dopo le parole «Le designazioni di cui al comma» sono inserite le parole: «2»;

c) al comma 3:

1) alla lettera a), le parole: «sei esperti» sono sostituite dalle seguenti: «tre esperti»;

2) la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) quattro rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità e del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri;»;

3) la lettera c) è sostituita dalla seguente: «c) tre rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, per l'inclusione e le politiche sociali;»;

4) la lettera c-bis è soppressa.

2. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici già costituito alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continua ad operare nell'attuale composizione fino alla naturale scadenza.

### **Art. 29 - Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 9, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.».

### **Art. 30 - Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è sostituito dal seguente:

«Art. 10 (Compiti del Comitato). - 1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;

d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di

azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;

e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;

h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;

i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;

p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.».

### **Art. 31 - Modifica all'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.»;

b) Il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. In caso di mancata designazione delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato o in caso di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nei trenta giorni successivi, indice una procedura di valutazione comparativa, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, di durata non superiore, complessivamente, ai 90 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle candidature.»;

c) Al comma 5, le parole «nella Gazzetta Ufficiale» sono sostituite dalle seguenti: «sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)».

**Art. 32 - Modifica all'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 14 (Mandato). - 1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12, effettivi e supplenti, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere e i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino al completamento della procedura di cui all'articolo 12, comma 4. Non si applicano, al riguardo, le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145.».

**Art. 33 - Modifica dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 15 (Compiti e funzioni). - 1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;

e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

2. La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

3. Le consigliere e i consiglieri nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono

funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale, o in sua sostituzione la supplente o il supplente, è componente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 6, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'articolo 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 6 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.»

#### **Art. 34 - Modifica dell'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 16 (Sede e attrezzature). - 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere e i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d), e g).».

#### **Art. 35 - Modifica degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. Gli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono sostituiti dai seguenti:

«Art. 17 (Permessi). - 1. Le consigliere e i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore

di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi.

2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.

3. Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa a quanto previsto dal primo e dal secondo periodo, la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo periodo, le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità.».

«Art. 18 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità). - 1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1.».

2. Per l'anno 2015, alle spese di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nel limite complessivo di 140.000 euro per tale anno 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione per il medesimo anno del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 36 - Modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 19 (Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità). - 1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.

3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.».

**Art. 37 - Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo l'articolo 19 è inserito il seguente:

«Art. 19-bis (Disposizione transitoria). - 1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della legge 7 aprile 2014, n. 56, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro degli affari regionali, sono individuate le città metropolitane e gli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere e i consiglieri di parità per lo svolgimento dell'attività di supporto già espletata dalle province.

2. Fino alla effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali, in applicazione dell'articolo 1, comma 85, lettera f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte. Le disposizioni del presente capo si applicano alle consigliere e ai consiglieri di parità in carica alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Ai fini della determinazione della durata dell'incarico o del rinnovo dello stesso, si computano anche i periodi già espletati in qualità di consigliera e consigliere di parità, sia effettivo che supplente, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.».

**Art. 38 - Modifica dell'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 20 (Relazione al Parlamento). - 1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, acquisito il parere del Dipartimento per le pari opportunità, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.».

**Art. 39 - Modifica all'articolo 39 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 39, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «di procedura civile» sono aggiunte le seguenti: «o da altre disposizioni di legge».

**Art. 40 - Modifica all'articolo 43 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «comunque denominati,», sono inserite le seguenti: «dai centri per l'impiego,».

**Art. 41 - Modifica dell'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 44 (Finanziamento). - 1. Entro il termine indicato nel bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.».

#### **Art. 42 - Modifiche e abrogazioni**

1. All'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, la lettera d) è sostituita dalla seguente: «d) l'espressione del concerto in sede di esercizio delle funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dagli articoli 20 e 48 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;».

2. L'articolo 11 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è abrogato.

#### **Titolo III - Disposizioni finali**

#### **Art. 43 - Entrata in vigore**

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



**REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 27 APRILE 2016 RELATIVO ALLA PROTEZIONE DELLE PERSONE FISICHE CON RIGUARDO AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, NONCHÉ ALLA LIBERA CIRCOLAZIONE DI TALI DATI E CHE ABROGA LA DIRETTIVA 95/46/CE (REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI) <sup>88</sup>**

**CAPO I**

**Disposizioni generali**

**Articolo 1 Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché norme relative alla libera circolazione di tali dati.
2. Il presente regolamento protegge i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali.
3. La libera circolazione dei dati personali nell'Unione non può essere limitata né vietata per motivi attinenti alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

**Articolo 2 Ambito di applicazione materiale**

1. Il presente regolamento si applica al trattamento interamente o parzialmente automatizzato di dati personali e al trattamento non automatizzato di dati personali contenuti in un archivio o destinati a figurarvi.
2. Il presente regolamento non si applica ai trattamenti di dati personali:
  - a) effettuati per attività che non rientrano nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione;
  - b) effettuati dagli Stati membri nell'esercizio di attività che rientrano nell'ambito di applicazione del titolo V, capo 2, TUE;
  - c) effettuati da una persona fisica per l'esercizio di attività a carattere esclusivamente personale o domestico; (C18)
  - d) effettuati dalle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento o perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, incluse la salvaguardia contro minacce alla sicurezza pubblica e la prevenzione delle stesse.
3. Per il trattamento dei dati personali da parte di istituzioni, organi, uffici e agenzie dell'Unione, si applica il regolamento (CE) n. 45/2001. Il regolamento (CE) n. 45/2001 e gli altri atti giuridici dell'Unione applicabili a tale trattamento di dati personali devono essere adeguati ai principi e alle norme del presente regolamento conformemente all'articolo 98.
4. Il presente regolamento non pregiudica pertanto l'applicazione della direttiva 2000/31/CE, in particolare le norme relative alla responsabilità dei prestatori intermediari di servizi di cui agli articoli da 12 a 15 della medesima direttiva.

**Articolo 3 Ambito di applicazione territoriale**

1. Il presente regolamento si applica al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle attività di uno stabilimento da parte di un titolare del trattamento o di un responsabile del trattamento nell'Unione, indipendentemente dal fatto che il trattamento sia effettuato o meno nell'Unione.
2. Il presente regolamento si applica al trattamento dei dati personali di interessati che si trovano nell'Unione, effettuato da un titolare del trattamento o da un responsabile del trattamento che non è stabilito nell'Unione, quando le attività di trattamento riguardano:
  - a) l'offerta di beni o la prestazione di servizi ai suddetti interessati nell'Unione, indipendentemente dall'obbligatorietà di un pagamento dell'interessato; oppure
  - b) il monitoraggio del loro comportamento nella misura in cui tale comportamento ha luogo all'interno dell'Unione.
3. Il presente regolamento si applica al trattamento dei dati personali effettuato da un titolare del trattamento che non è stabilito nell'Unione, ma in un luogo soggetto al diritto di uno Stato membro in virtù del diritto internazionale pubblico.

<sup>88</sup>Per aggiornamenti si veda il sito del Garante per la protezione dei dati personali: [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

## **Articolo 4 Definizioni**

Ai fini del presente regolamento s'intende per:

- 1) «dato personale»: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale;
- 2) «trattamento»: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;
- 3) «limitazione di trattamento»: il contrassegno dei dati personali conservati con l'obiettivo di limitarne il trattamento in futuro;
- 4) «profilazione»: qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica;
- 5) «pseudonimizzazione»: il trattamento dei dati personali in modo tale che i dati personali non possano più essere attribuiti a un interessato specifico senza l'utilizzo di informazioni aggiuntive, a condizione che tali informazioni aggiuntive siano conservate separatamente e soggette a misure tecniche e organizzative intese a garantire che tali dati personali non siano attribuiti a una persona fisica identificata o identificabile;
- 6) «archivio»: qualsiasi insieme strutturato di dati personali accessibili secondo criteri determinati, indipendentemente dal fatto che tale insieme sia centralizzato, decentralizzato o ripartito in modo funzionale o geografico;
- 7) «titolare del trattamento»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; quando le finalità e i mezzi di tale trattamento sono determinati dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, il titolare del trattamento o i criteri specifici applicabili alla sua designazione possono essere stabiliti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri;
- 8) «responsabile del trattamento»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento;
- 9) «destinatario»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi. Tuttavia, le autorità pubbliche che possono ricevere comunicazione di dati personali nell'ambito di una specifica indagine conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri non sono considerate destinatari; il trattamento di tali dati da parte di dette autorità pubbliche è conforme alle norme applicabili in materia di protezione dei dati secondo le finalità del trattamento;
- 10) «terzo»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che non sia l'interessato, il titolare del trattamento, il responsabile del trattamento e le persone autorizzate al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile;
- 11) «consenso dell'interessato»: qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile dell'interessato, con la quale lo stesso manifesta il proprio assenso, mediante dichiarazione o azione positiva inequivocabile, che i dati personali che lo riguardano siano oggetto di trattamento;

78 GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI segue art. 4 CAPO I - Disposizioni generali

12) «violazione dei dati personali»: la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati;

13) «dati genetici»: i dati personali relativi alle caratteristiche genetiche ereditarie o acquisite di una persona fisica che forniscono informazioni univoche sulla fisiologia o sulla salute di detta persona fisica, e che risultano in particolare dall'analisi di un campione biologico della persona fisica in questione;

14) «dati biometrici»: i dati personali ottenuti da un trattamento tecnico specifico relativi alle caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali di una persona fisica che ne consentono o confermano l'identificazione univoca, quali l'immagine facciale o i dati dattiloscopici;

15) «dati relativi alla salute»: i dati personali attinenti alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di servizi di assistenza sanitaria, che rivelano informazioni relative al suo stato di salute;

16) «stabilimento principale»:

a) per quanto riguarda un titolare del trattamento con stabilimenti in più di uno Stato membro, il luogo della sua amministrazione centrale nell'Unione, salvo che le decisioni sulle finalità e i mezzi del trattamento di dati personali siano adottate in un altro stabilimento del titolare del trattamento nell'Unione e che quest'ultimo stabilimento abbia facoltà di ordinare l'esecuzione di tali decisioni, nel qual caso lo stabilimento che ha adottato siffatte decisioni è considerato essere lo stabilimento principale;

b) con riferimento a un responsabile del trattamento con stabilimenti in più di uno Stato membro, il luogo in cui ha sede la sua amministrazione centrale nell'Unione o, se il responsabile del trattamento non ha un'amministrazione centrale nell'Unione, lo stabilimento del responsabile del trattamento nell'Unione in cui sono condotte le principali attività di trattamento nel contesto delle attività di uno stabilimento del responsabile del trattamento nella misura in cui tale responsabile è soggetto a obblighi specifici ai sensi del presente regolamento;

17) «rappresentante»: la persona fisica o giuridica stabilita nell'Unione che, designata dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento per iscritto ai sensi dell'articolo 27, li rappresenta per quanto riguarda gli obblighi rispettivi a norma del presente regolamento;

18) «impresa»: la persona fisica o giuridica, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica, comprendente le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica;

19) «gruppo imprenditoriale»: un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

20) «norme vincolanti d'impresa»: le politiche in materia di protezione dei dati personali applicate da un titolare del trattamento o responsabile del trattamento stabilito nel territorio di uno Stato membro al trasferimento o al complesso di trasferimenti di dati personali a un titolare del trattamento o responsabile del trattamento in uno o più paesi terzi, nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune;

21) «autorità di controllo»: l'autorità pubblica indipendente istituita da uno Stato membro ai sensi dell'articolo 51;

22) «autorità di controllo interessata»: un'autorità di controllo interessata dal trattamento di dati personali in quanto:

a) il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento è stabilito sul territorio dello Stato membro di tale autorità di controllo;

b) gli interessati che risiedono nello Stato membro dell'autorità di controllo sono o sono probabilmente influenzati in modo sostanziale dal trattamento; oppure

c) un reclamo è stato proposto a tale autorità di controllo;

23) «trattamento transfrontaliero»:

a) trattamento di dati personali che ha luogo nell'ambito delle attività di stabilimenti in più di uno Stato membro di un titolare del trattamento o responsabile del trattamento nell'Unione ove il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento siano stabiliti in più di uno Stato membro; oppure

b) trattamento di dati personali che ha luogo nell'ambito delle attività di un unico stabilimento di un titolare del trattamento o responsabile del trattamento nell'Unione, ma che incide o probabilmente incide in modo sostanziale su interessati in più di uno Stato membro;

24) «obiezione pertinente e motivata»: un'obiezione al progetto di decisione sul fatto che vi sia o meno una violazione del presente regolamento, oppure che l'azione prevista in relazione al titolare del trattamento o responsabile del trattamento sia conforme al presente regolamento, la quale obiezione dimostra chiaramente la rilevanza dei rischi posti dal progetto di decisione riguardo ai diritti e alle libertà fondamentali degli interessati e, ove applicabile, alla libera circolazione dei dati personali all'interno dell'Unione;

25) «servizio della società dell'informazione»: il servizio definito all'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva (UE) 2015/1535 del Parlamento europeo e del Consiglio (19);

26) «organizzazione internazionale»: un'organizzazione e gli organismi di diritto internazionale pubblico a essa subordinati o qualsiasi altro organismo istituito da o sulla base di un accordo tra due o più Stati.

## CAPO II - Principi

### Articolo 5 Principi applicabili al trattamento di dati personali

1. I dati personali sono:

a) trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);

b) raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità; un ulteriore trattamento dei dati personali a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici non è, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, considerato incompatibile con le finalità iniziali («limitazione della finalità»);

c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);

d) esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);

e) conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; i dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal presente regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato («limitazione della conservazione»);

f) trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

2. Il titolare del trattamento è competente per il rispetto del paragrafo 1 e in grado di provarlo («responsabilizzazione»).

### Articolo 6 Liceità del trattamento

1. Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'interessato ha espresso il consenso al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;

- b) il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
- c) il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento;
- d) il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- e) il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- f) il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

La lettera f) del primo comma non si applica al trattamento di dati effettuato dalle autorità pubbliche nell'esecuzione dei loro compiti.

2. Gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del presente regolamento con riguardo al trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto anche per le altre specifiche situazioni di trattamento di cui al capo IX.

3. La base su cui si fonda il trattamento dei dati di cui al paragrafo 1, lettere c) ed e), deve essere stabilita:

- a) dal diritto dell'Unione; o
- b) dal diritto dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento. La finalità del trattamento è determinata in tale base giuridica o, per quanto riguarda il trattamento di cui al paragrafo 1, lettera e), è necessaria per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento. Tale base giuridica potrebbe contenere disposizioni specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del presente regolamento, tra cui: le condizioni generali relative alla liceità del trattamento da parte del titolare del trattamento; le tipologie di dati oggetto del trattamento; gli interessati; i soggetti cui possono essere comunicati i dati personali e le finalità per cui sono comunicati; le limitazioni della finalità, i periodi di conservazione e le operazioni e procedure di trattamento, comprese le misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto, quali quelle per altre specifiche situazioni di trattamento di cui al capo IX. Il diritto dell'Unione o degli Stati membri persegue un obiettivo di interesse pubblico ed è proporzionato all'obiettivo legittimo perseguito.

4. Laddove il trattamento per una finalità diversa da quella per la quale i dati personali sono stati raccolti non sia basato sul consenso dell'interessato o su un atto legislativo dell'Unione o degli Stati membri che costituisca una misura necessaria e proporzionata in una società democratica per la salvaguardia degli obiettivi di cui all'articolo 23, paragrafo 1, al fine di verificare se il trattamento per un'altra finalità sia compatibile con la finalità per la quale i dati personali sono stati inizialmente raccolti, il titolare del trattamento tiene conto, tra l'altro:

- a) di ogni nesso tra le finalità per cui i dati personali sono stati raccolti e le finalità dell'ulteriore trattamento previsto;
- b) del contesto in cui i dati personali sono stati raccolti, in particolare relativamente alla relazione tra l'interessato e il titolare del trattamento;
- c) della natura dei dati personali, specialmente se siano trattate categorie particolari di dati personali ai sensi dell'articolo 9, oppure se siano trattati dati relativi a condanne penali e a reati ai sensi dell'articolo 10;
- d) delle possibili conseguenze dell'ulteriore trattamento previsto per gli interessati;
- e) dell'esistenza di garanzie adeguate, che possono comprendere la cifratura o la pseudonimizzazione.

## **Articolo 7 Condizioni per il consenso**

1. Qualora il trattamento sia basato sul consenso, il titolare del trattamento deve essere in grado di dimostrare che l'interessato ha prestato il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali.

2. Se il consenso dell'interessato è prestato nel contesto di una dichiarazione scritta che riguarda anche altre questioni, la richiesta di consenso è presentata in modo chiaramente distinguibile dalle altre materie, in forma comprensibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Nessuna parte di una tale dichiarazione che costituisca una violazione del presente regolamento è vincolante.

3. L'interessato ha il diritto di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento. La revoca del consenso non pregiudica la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca.

Prima di esprimere il proprio consenso, l'interessato è informato di ciò. Il consenso è revocato con la stessa facilità con cui è accordato.

4. Nel valutare se il consenso sia stato liberamente prestato, si tiene nella massima considerazione l'eventualità, tra le altre, che l'esecuzione di un contratto, compresa la prestazione di un servizio, sia condizionata alla prestazione del consenso al trattamento di dati personali non necessario all'esecuzione di tale contratto.

## **Articolo 8 Condizioni applicabili al consenso dei minori in relazione ai servizi della società dell'informazione**

1. Qualora si applichi l'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), per quanto riguarda l'offerta diretta di servizi della società dell'informazione ai minori, il trattamento di dati personali del minore è lecito ove il minore abbia almeno 16 anni. Ove il minore abbia un'età inferiore ai 16 anni, tale trattamento è lecito soltanto se e nella misura in cui tale consenso è prestato o autorizzato dal titolare della responsabilità genitoriale. Gli Stati membri possono stabilire per legge un'età inferiore a tali fini purché non inferiore ai 13 anni.

2. Il titolare del trattamento si adopera in ogni modo ragionevole per verificare in tali casi che il consenso sia prestato o autorizzato dal titolare della responsabilità genitoriale sul minore, in considerazione delle tecnologie disponibili.

3. Il paragrafo 1 non pregiudica le disposizioni generali del diritto dei contratti degli Stati membri, quali le norme sulla validità, la formazione o l'efficacia di un contratto rispetto a un minore.

## **Articolo 9 Trattamento di categorie particolari di dati personali**

1. È vietato trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

2. Il paragrafo 1 non si applica se si verifica uno dei seguenti casi:

a) l'interessato ha prestato il proprio consenso esplicito al trattamento di tali dati personali per una o più finalità specifiche, salvo nei casi in cui il diritto dell'Unione o degli Stati membri dispone che l'interessato non possa revocare il divieto di cui al paragrafo 1;

b) il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato;

c) il trattamento è necessario per tutelare un interesse vitale dell'interessato o di un'altra persona fisica qualora l'interessato si trovi nell'incapacità fisica o giuridica di prestare il proprio consenso;

d) il trattamento è effettuato, nell'ambito delle sue legittime attività e con adeguate garanzie, da una fondazione, associazione o altro organismo senza scopo di lucro che persegua finalità

politiche, filosofiche, religiose o sindacali, a condizione che il trattamento riguardi unicamente i membri, gli ex membri o le persone che hanno regolari contatti con la fondazione, l'associazione o l'organismo a motivo delle sue finalità e che i dati personali non siano comunicati all'esterno senza il consenso dell'interessato;

e) il trattamento riguarda dati personali resi manifestamente pubblici dall'interessato;

f) il trattamento è necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniqualvolta le autorità giurisdizionali esercitano le loro funzioni giurisdizionali;

g) il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che deve essere proporzionato alla finalità perseguita, rispettare l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevedere misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato;

h) il trattamento è necessario per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale ovvero gestione dei sistemi e servizi sanitari o sociali sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri o conformemente al contratto con un professionista della sanità, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui al paragrafo 3;

i) il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica, quali la protezione da gravi minacce per la salute a carattere transfrontaliero o la garanzia di parametri elevati di qualità e sicurezza dell'assistenza sanitaria e dei medicinali e dei dispositivi medici, sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri che prevede misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti e le libertà dell'interessato, in particolare il segreto professionale;

j) il trattamento è necessario a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici in conformità dell'articolo 89, paragrafo 1, sulla base del diritto dell'Unione o nazionale, che è proporzionato alla finalità perseguita, rispetta l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevede misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.

3. I dati personali di cui al paragrafo 1 possono essere trattati per le finalità di cui al paragrafo 2, lettera h), se tali dati sono trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti o da altra persona anch'essa soggetta all'obbligo di segretezza conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti.

4. Gli Stati membri possono mantenere o introdurre ulteriori condizioni, comprese limitazioni, con riguardo al trattamento di dati genetici, dati biometrici o dati relativi alla salute.

#### **Articolo 10 Trattamento dei dati personali relativi a condanne penali e reati**

Il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica o se il trattamento è autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri che preveda garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati. Un eventuale registro completo delle condanne penali deve essere tenuto soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica.

#### **Articolo 11 Trattamento che non richiede l'identificazione**

1. Se le finalità per cui un titolare del trattamento tratta i dati personali non richiedono o non richiedono più l'identificazione dell'interessato, il titolare del trattamento non è obbligato a conservare, acquisire o trattare ulteriori informazioni per identificare l'interessato al solo fine di rispettare il presente regolamento.

2. Qualora, nei casi di cui al paragrafo 1 del presente articolo, il titolare del trattamento possa dimostrare di non essere in grado di identificare l'interessato, ne informa l'interessato, se possibile. In tali casi, gli articoli da 15 a 20 non si applicano tranne quando l'interessato, al fine di esercitare i diritti di cui ai suddetti articoli, fornisce ulteriori informazioni che ne consentano l'identificazione.



**CAPO III Diritti dell'interessato**  
**Sezione I Trasparenza e modalità**

**Articolo 12 Informazioni, comunicazioni e modalità trasparenti per l'esercizio dei diritti dell'interessato**

1. Il titolare del trattamento adotta misure appropriate per fornire all'interessato tutte le informazioni di cui agli articoli 13 e 14 e le comunicazioni di cui agli articoli da 15 a 22 e all'articolo 34 relative al trattamento in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, con un linguaggio semplice e chiaro, in particolare nel caso di informazioni destinate specificamente ai minori. Le informazioni sono fornite per iscritto o con altri mezzi, anche, se del caso, con mezzi elettronici. Se richiesto dall'interessato, le informazioni possono essere fornite oralmente, purché sia comprovata con altri mezzi l'identità dell'interessato.

2. Il titolare del trattamento agevola l'esercizio dei diritti dell'interessato ai sensi degli articoli da 15 a 22. Nei casi di cui all'articolo 11, paragrafo 2, il titolare del trattamento non può rifiutare di soddisfare la richiesta dell'interessato al fine di esercitare i suoi diritti ai sensi degli articoli da 15 a 22, salvo che il titolare del trattamento dimostri che non è in grado di identificare l'interessato.

3. Il titolare del trattamento fornisce all'interessato le informazioni relative all'azione intrapresa riguardo a una richiesta ai sensi degli articoli da 15 a 22 senza ingiustificato ritardo e, comunque, al più tardi entro un mese dal ricevimento della richiesta stessa. Tale termine può essere prorogato di due mesi, se necessario, tenuto conto della complessità e del numero delle richieste. Il titolare del trattamento informa l'interessato di tale proroga, e dei motivi del ritardo, entro un mese dal ricevimento della richiesta. Se l'interessato presenta

la richiesta mediante mezzi elettronici, le informazioni sono fornite, ove possibile, con mezzi elettronici, salvo diversa indicazione dell'interessato.

4. Se non ottempera alla richiesta dell'interessato, il titolare del trattamento informa l'interessato senza ritardo, e al più tardi entro un mese dal ricevimento della richiesta, dei motivi dell'inottemperanza e della possibilità di proporre reclamo a un'autorità di controllo e di proporre ricorso giurisdizionale.

5. Le informazioni fornite ai sensi degli articoli 13 e 14 ed eventuali comunicazioni e azioni intraprese ai sensi degli articoli da 15 a 22 e dell'articolo 34 sono gratuite. Se le richieste dell'interessato sono manifestamente infondate o eccessive, in particolare per il loro carattere ripetitivo, il titolare del trattamento può:

a) addebitare un contributo spese ragionevole tenendo conto dei costi amministrativi sostenuti per fornire le informazioni o la comunicazione o intraprendere l'azione richiesta; oppure

b) rifiutare di soddisfare la richiesta. Incombe al titolare del trattamento l'onere di dimostrare il carattere manifestamente infondato o eccessivo della richiesta.

6. Fatto salvo l'articolo 11, qualora il titolare del trattamento nutra ragionevoli dubbi circa l'identità della persona fisica che presenta la richiesta di cui agli articoli da 15 a 21, può richiedere ulteriori informazioni necessarie per confermare l'identità dell'interessato.

7. Le informazioni da fornire agli interessati a norma degli articoli 13 e 14 possono essere fornite in combinazione con icone standardizzate per dare, in modo facilmente visibile, intelligibile e chiaramente leggibile, un quadro d'insieme del trattamento previsto. Se presentate elettronicamente, le icone sono leggibili da dispositivo automatico.

8. Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente all'articolo 92 al fine di stabilire le informazioni da presentare sotto forma di icona e le procedure per fornire icone standardizzate.

**Sezione 2 Informazione e accesso ai dati personali**

**Articolo 13 Informazioni da fornire qualora i dati personali siano raccolti presso l'interessato**

1. In caso di raccolta presso l'interessato di dati che lo riguardano, il titolare del trattamento fornisce all'interessato, nel momento in cui i dati personali sono ottenuti, le seguenti informazioni:

- a) l'identità e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del suo rappresentante;
- b) i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati, ove applicabile;
- c) le finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento;
- d) qualora il trattamento si basi sull'articolo 6, paragrafo 1, lettera f), i legittimi interessi perseguiti dal titolare del trattamento o da terzi;
- e) gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali;
- f) ove applicabile, l'intenzione del titolare del trattamento di trasferire dati personali a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale e l'esistenza o l'assenza di una decisione di adeguatezza della Commissione o, nel caso dei trasferimenti di cui all'articolo 46 o 47, o all'articolo 49, secondo comma, il riferimento alle garanzie appropriate o opportune e i mezzi per ottenere una copia di tali dati o il luogo dove sono stati resi disponibili.

2. In aggiunta alle informazioni di cui al paragrafo 1, nel momento in cui i dati personali sono ottenuti, il titolare del trattamento fornisce all'interessato le seguenti ulteriori informazioni necessarie per garantire un trattamento corretto e trasparente:

- a) il periodo di conservazione dei dati personali oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- b) l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati;
- c) qualora il trattamento sia basato sull'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), oppure sull'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), l'esistenza del diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca;
- d) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- e) se la comunicazione di dati personali è un obbligo legale o contrattuale oppure un requisito necessario per la conclusione di un contratto, e se l'interessato ha l'obbligo di fornire i dati personali nonché le possibili conseguenze della mancata comunicazione di tali dati;
- f) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

3. Qualora il titolare del trattamento intenda trattare ulteriormente i dati personali per una finalità diversa da quella per cui essi sono stati raccolti, prima di tale ulteriore trattamento fornisce all'interessato informazioni in merito a tale diversa finalità e ogni ulteriore informazione pertinente di cui al paragrafo 2.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 non si applicano se e nella misura in cui l'interessato dispone già delle informazioni.

Articolo 14 Informazioni da fornire qualora i dati personali non siano stati ottenuti presso l'interessato

1. Qualora i dati non siano stati ottenuti presso l'interessato, il titolare del trattamento fornisce all'interessato le seguenti informazioni:

- a) l'identità e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del suo rappresentante;
- b) i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati, ove applicabile;
- c) le finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento;
- d) le categorie di dati personali in questione;
- e) gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali;
- f) ove applicabile, l'intenzione del titolare del trattamento di trasferire dati personali a un destinatario in un paese terzo o a un'organizzazione internazionale e l'esistenza o l'assenza di una

decisione di adeguatezza della Commissione o, nel caso dei trasferimenti di cui all'articolo 46 o 47, o all'articolo 49, secondo comma, il riferimento alle garanzie adeguate o opportune e i mezzi per ottenere una copia di tali dati o il luogo dove sono stati resi disponibili.

2. Oltre alle informazioni di cui al paragrafo 1, il titolare del trattamento fornisce all'interessato le seguenti informazioni necessarie per garantire un trattamento corretto e trasparente nei confronti dell'interessato:

- a) il periodo di conservazione dei dati personali oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- b) qualora il trattamento si basi sull'articolo 6, paragrafo 1, lettera f), i legittimi interessi perseguiti dal titolare del trattamento o da terzi;
- c) l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati;
- d) qualora il trattamento sia basato sull'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), oppure sull'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), l'esistenza del diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca;
- e) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- f) la fonte da cui hanno origine i dati personali e, se del caso, l'eventualità che i dati provengano da fonti accessibili al pubblico;
- g) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

3. Il titolare del trattamento fornisce le informazioni di cui ai paragrafi 1 e 2:

- a) entro un termine ragionevole dall'ottenimento dei dati personali, ma al più tardi entro un mese, in considerazione delle specifiche circostanze in cui i dati personali sono trattati;
- b) nel caso in cui i dati personali siano destinati alla comunicazione con l'interessato, al più tardi al momento della prima comunicazione all'interessato; oppure
- c) nel caso sia prevista la comunicazione ad altro destinatario, non oltre la prima comunicazione dei dati personali.

4. Qualora il titolare del trattamento intenda trattare ulteriormente i dati personali per una finalità diversa da quella per cui essi sono stati ottenuti, prima di tale ulteriore trattamento fornisce all'interessato informazioni in merito a tale diversa finalità e ogni informazione pertinente di cui al paragrafo 2.

5. I paragrafi da 1 a 4 non si applicano se e nella misura in cui:

- a) l'interessato dispone già delle informazioni;
- b) comunicare tali informazioni risulta impossibile o implicherebbe uno sforzo sproporzionato; in particolare per il trattamento a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui all'articolo 89, paragrafo 1, o nella misura in cui l'obbligo di cui al paragrafo 1 del presente articolo rischia di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità di tale trattamento. In tali casi, il titolare del trattamento adotta misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, anche rendendo pubbliche le informazioni;
- c) l'ottenimento o la comunicazione sono espressamente previsti dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento e che prevede misure appropriate per tutelare gli interessi legittimi dell'interessato; oppure
- d) qualora i dati personali debbano rimanere riservati conformemente a un obbligo di segreto professionale disciplinato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, compreso un obbligo di segretezza previsto per legge.

Articolo 15 Diritto di accesso dell'interessato

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno

in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni:

- a) le finalità del trattamento;
  - b) le categorie di dati personali in questione;
  - c) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
  - d) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
  - e) l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
  - f) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
  - g) qualora i dati non siano raccolti presso l'interessato, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine;
  - h) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.
2. Qualora i dati personali siano trasferiti a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale, l'interessato ha il diritto di essere informato dell'esistenza di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46 relative al trasferimento.
3. Il titolare del trattamento fornisce una copia dei dati personali oggetto di trattamento. In caso di ulteriori copie richieste dall'interessato, il titolare del trattamento può addebitare un contributo spese ragionevole basato sui costi amministrativi. Se l'interessato presenta la richiesta mediante mezzi elettronici, e salvo indicazione diversa dell'interessato, le informazioni sono fornite in un formato elettronico di uso comune.
4. Il diritto di ottenere una copia di cui al paragrafo 3 non deve ledere i diritti e le libertà altrui.

### **Sezione 3 Rettifica e cancellazione**

#### **Articolo 16 Diritto di rettifica**

L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano senza ingiustificato ritardo. Tenuto conto delle finalità del trattamento, l'interessato ha il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti, anche fornendo una dichiarazione integrativa.

#### **Articolo 17 Diritto alla cancellazione («diritto all'oblio»)**

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- a) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
  - b) l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento conformemente all'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), o all'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
  - c) l'interessato si oppone al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si oppone al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 2;
  - d) i dati personali sono stati trattati illecitamente;
  - e) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
  - f) i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'articolo 8, paragrafo 1.
2. Il titolare del trattamento, se ha reso pubblici dati personali ed è obbligato, ai sensi del paragra-

fo 1, a cancellarli, tenendo conto della tecnologia disponibile e dei costi di attuazione adotta le misure ragionevoli, anche tecniche, per informare i titolari del trattamento che stanno trattando i dati personali della richiesta dell'interessato di cancellare qualsiasi link, copia o riproduzione dei suoi dati personali.

3. I paragrafi 1 e 2 non si applicano nella misura in cui il trattamento sia necessario:

- a) per l'esercizio del diritto alla libertà di espressione e di informazione;
- b) per l'adempimento di un obbligo legale che richieda il trattamento previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento o per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse oppure nell'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- c) per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica in conformità dell'articolo 9, paragrafo 2, lettere h) e i), e dell'articolo 9, paragrafo 3;
- d) a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, nella misura in cui il diritto di cui al paragrafo 1 rischi di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento degli obiettivi di tale trattamento; o
- e) per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria.

**Articolo 18** Diritto di limitazione di trattamento

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la limitazione del trattamento quando ricorre una delle seguenti ipotesi:

- a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare del trattamento per verificare l'esattezza di tali dati personali;
- b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati personali e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
- c) benché il titolare del trattamento non ne abbia più bisogno ai fini del trattamento, i dati personali sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- d) l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto a quelli dell'interessato.

2. Se il trattamento è limitato a norma del paragrafo 1, tali dati personali sono trattati, salvo che per la conservazione, soltanto con il consenso dell'interessato o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria oppure per tutelare i diritti di un'altra persona fisica o giuridica o per motivi di interesse pubblico rilevante dell'Unione o di uno Stato membro.

3. L'interessato che ha ottenuto la limitazione del trattamento a norma del paragrafo 1 è informato dal titolare del trattamento prima che detta limitazione sia revocata.

**Articolo 19** Obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento

Il titolare del trattamento comunica a ciascuno dei destinatari cui sono stati trasmessi i dati personali le eventuali rettifiche o cancellazioni o limitazioni del trattamento effettuate a norma dell'articolo 16, dell'articolo 17, paragrafo 1, e dell'articolo 18, salvo che ciò si riveli impossibile o implichi uno sforzo sproporzionato. Il titolare del trattamento comunica all'interessato tali destinatari qualora l'interessato lo richieda.

**Articolo 20** Diritto alla portabilità dei dati

1. L'interessato ha il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano forniti a un titolare del trattamento e ha il diritto di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento senza impedimenti da parte del titolare del trattamento cui li ha forniti qualora:

- a) il trattamento si basi sul consenso ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), o dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), o su un contratto ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b); e
- b) il trattamento sia effettuato con mezzi automatizzati.

2. Nell'esercitare i propri diritti relativamente alla portabilità dei dati a norma del paragrafo 1, l'interessato ha il diritto di ottenere la trasmissione diretta dei dati personali da un titolare del trattamento all'altro, se tecnicamente fattibile.
3. L'esercizio del diritto di cui al paragrafo 1 del presente articolo lascia impregiudicato l'articolo 17. Tale diritto non si applica al trattamento necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.
4. Il diritto di cui al paragrafo 1 non deve ledere i diritti e le libertà altrui.

#### **Sezione 4 Diritto di opposizione e processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche**

##### **Articolo 21 Diritto di opposizione**

1. L'interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali che lo riguardano ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettere e) o f), compresa la profilazione sulla base di tali disposizioni. Il titolare del trattamento si astiene dal trattare ulteriormente i dati personali salvo che egli dimostri l'esistenza di motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria.
2. Qualora i dati personali siano trattati per finalità di marketing diretto, l'interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei dati personali che lo riguardano effettuato per tali finalità, compresa la profilazione nella misura in cui sia connessa a tale marketing diretto.
3. Qualora l'interessato si opponga al trattamento per finalità di marketing diretto, i dati personali non sono più oggetto di trattamento per tali finalità.
4. Il diritto di cui ai paragrafi 1 e 2 è esplicitamente portato all'attenzione dell'interessato ed è presentato chiaramente e separatamente da qualsiasi altra informazione al più tardi al momento della prima comunicazione con l'interessato.
5. Nel contesto dell'utilizzo di servizi della società dell'informazione e fatta salva la direttiva 2002/58/CE, l'interessato può esercitare il proprio diritto di opposizione con mezzi automatizzati che utilizzano specifiche tecniche.
6. Qualora i dati personali siano trattati a fini di ricerca scientifica o storica o a fini statistici a norma dell'articolo 89, paragrafo 1, l'interessato, per motivi connessi alla sua situazione particolare, ha il diritto di opporsi al trattamento di dati personali che lo riguarda, salvo se il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico.

##### **Articolo 22 Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione**

1. L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.
2. Il paragrafo 1 non si applica nel caso in cui la decisione:
  - a) sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento;
  - b) sia autorizzata dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato;
  - c) si basi sul consenso esplicito dell'interessato.
3. Nei casi di cui al paragrafo 2, lettere a) e c), il titolare del trattamento attua misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.
4. Le decisioni di cui al paragrafo 2 non si basano sulle categorie particolari di dati personali di

cui all'articolo 9, paragrafo 1, a meno che non sia d'applicazione l'articolo 9, paragrafo 2, lettere a) o g), e non siano in vigore misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato.

## **Sezione 5 Limitazioni**

### **Articolo 23 Limitazioni**

1. Il diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento può limitare, mediante misure legislative, la portata degli obblighi e dei diritti di cui agli articoli da 12 a 22 e 34, nonché all'articolo 5, nella misura in cui le disposizioni ivi contenute corrispondano ai diritti e agli obblighi di cui agli articoli da 12 a 22, qualora tale limitazione rispetti l'essenza dei diritti e delle libertà fondamentali e sia una misura necessaria e proporzionata in una società democratica per salvaguardare:

- a) la sicurezza nazionale;
- b) la difesa;
- c) la sicurezza pubblica;
- d) la prevenzione, l'indagine, l'accertamento e il perseguimento di reati o l'esecuzione di sanzioni penali, incluse la salvaguardia contro e la prevenzione di minacce alla sicurezza pubblica;
- e) altri importanti obiettivi di interesse pubblico generale dell'Unione o di uno Stato membro, in particolare un rilevante interesse economico o finanziario dell'Unione o di uno Stato membro, anche in materia monetaria, di bilancio e tributaria, di sanità pubblica e sicurezza sociale;
- f) la salvaguardia dell'indipendenza della magistratura e dei procedimenti giudiziari;
- g) le attività volte a prevenire, indagare, accertare e perseguire violazioni della deontologia delle professioni regolamentate;
- h) una funzione di controllo, d'ispezione o di regolamentazione connessa, anche occasionalmente, all'esercizio di pubblici poteri nei casi di cui alle lettere da a), a e) e g);
- i) la tutela dell'interessato o dei diritti e delle libertà altrui;
- j) l'esecuzione delle azioni civili.

2. In particolare qualsiasi misura legislativa di cui al paragrafo 1 contiene disposizioni specifiche riguardanti almeno, se del caso:

- a) le finalità del trattamento o le categorie di trattamento;
- b) le categorie di dati personali;
- c) la portata delle limitazioni introdotte;
- d) le garanzie per prevenire abusi o l'accesso o il trasferimento illeciti;
- e) l'indicazione precisa del titolare del trattamento o delle categorie di titolari;
- f) i periodi di conservazione e le garanzie applicabili tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione e delle finalità del trattamento o delle categorie di trattamento;
- g) i rischi per i diritti e le libertà degli interessati; e
- h) il diritto degli interessati di essere informati della limitazione, a meno che ciò possa compromettere la finalità della stessa.

## **CAPO IV Titolare del trattamento e responsabile del trattamento**

### **Sezione 1 Obblighi generali**

#### **Articolo 24 Responsabilità del titolare del trattamento**

1. Tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, nonché dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario.

2. Se ciò è proporzionato rispetto alle attività di trattamento, le misure di cui al paragrafo 1 includono l'attuazione di politiche adeguate in materia di protezione dei dati da parte del titolare del trattamento.



3. L'adesione ai codici di condotta di cui all'articolo 40 o a un meccanismo di certificazione di cui all'articolo 42 può essere utilizzata come elemento per dimostrare il rispetto degli obblighi del titolare del trattamento.

### **Articolo 25 Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita**

1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi

di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del presente regolamento e tutelare i diritti degli interessati.

2. Il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento. Tale obbligo vale per la quantità dei dati personali raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità. In particolare, dette misure garantiscono che, per impostazione predefinita, non siano resi accessibili dati personali a un numero indefinito di persone fisiche senza l'intervento della persona fisica.

3. Un meccanismo di certificazione approvato ai sensi dell'articolo 42 può essere utilizzato come elemento per dimostrare la conformità ai requisiti di cui ai paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

### **Articolo 26 Contitolari del trattamento**

1. Allorché due o più titolari del trattamento determinano congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento, essi sono contitolari del trattamento. Essi determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi derivanti dal presente regolamento, con particolare riguardo all'esercizio dei diritti dell'interessato, e le rispettive funzioni di comunicazione delle informazioni di cui agli articoli 13 e 14, a meno che e nella misura in cui le rispettive responsabilità siano determinate dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui i titolari del trattamento sono soggetti. Tale accordo può designare un punto di contatto per gli interessati.

2. L'accordo di cui al paragrafo 1 riflette adeguatamente i rispettivi ruoli e i rapporti dei contitolari con gli interessati. Il contenuto essenziale dell'accordo è messo a disposizione dell'interessato.

3. Indipendentemente dalle disposizioni dell'accordo di cui al paragrafo 1, l'interessato può esercitare i propri diritti ai sensi del presente regolamento nei confronti di e contro ciascun titolare del trattamento.

### **Articolo 27 Rappresentanti di titolari del trattamento o dei responsabili del trattamento non stabiliti nell'Unione**

1. Ove si applichi l'articolo 3, paragrafo 2, il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento designa per iscritto un rappresentante nell'Unione.

2. L'obbligo di cui al paragrafo 1 del presente articolo non si applica:

a) al trattamento se quest'ultimo è occasionale, non include il trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati di cui all'articolo 9, paragrafo 1, o di dati personali relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10, ed è improbabile che presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche, tenuto conto della natura, del contesto, dell'ambito di applicazione e delle finalità del trattamento; oppure

b) alle autorità pubbliche o agli organismi pubblici.

3. Il rappresentante è stabilito in uno degli Stati membri in cui si trovano gli interessati e i cui dati personali sono trattati nell'ambito dell'offerta di beni o servizi o il cui comportamento è monitorato.

4. Ai fini della conformità con il presente regolamento, il rappresentante è incaricato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento a fungere da interlocutore, in aggiunta o in sostituzione del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento, in particolare delle autorità di controllo e degli interessati, per tutte le questioni riguardanti il trattamento.

5. La designazione di un rappresentante a cura del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento fa salve le azioni legali che potrebbero essere promosse contro lo stesso titolare del trattamento o responsabile del trattamento.

### **Articolo 28 Responsabile del trattamento**

1. Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato.

2. Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche.

3. I trattamenti da parte di un responsabile del trattamento sono disciplinati da un contratto o da altro atto giuridico a norma del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che vincoli il responsabile del trattamento al titolare del trattamento e che stipuli la materia disciplinata e la durata del trattamento, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento. Il contratto o altro atto giuridico prevede, in particolare, che il responsabile del trattamento:

a) tratti i dati personali soltanto su istruzione documentata del titolare del trattamento, anche in caso di trasferimento di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o nazionale cui è soggetto il responsabile del trattamento; in tal caso, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento circa tale obbligo giuridico prima del trattamento, a meno

che il diritto vieti tale informazione per rilevanti motivi di interesse pubblico;

b) garantisca che le persone autorizzate al trattamento dei dati personali si siano impegnate alla riservatezza o abbiano un adeguato obbligo legale di riservatezza;

c) adotti tutte le misure richieste ai sensi dell'articolo 32;

d) rispetti le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 4 per ricorrere a un altro responsabile del trattamento;

e) tenendo conto della natura del trattamento, assista il titolare del trattamento con misure tecniche e organizzative adeguate, nella misura in cui ciò sia possibile, al fine di soddisfare l'obbligo del titolare del trattamento di dare seguito alle richieste per l'esercizio dei diritti dell'interessato di cui al capo III;

f) assista il titolare del trattamento nel garantire il rispetto degli obblighi di cui agli articoli da 32 a 36, tenendo conto della natura del trattamento e delle informazioni a disposizione del responsabile del trattamento;

g) su scelta del titolare del trattamento, cancelli o gli restituisca tutti i dati personali dopo che è terminata la prestazione dei servizi relativi al trattamento e cancelli le copie esistenti salvo che il diritto dell'Unione o degli Stati membri preveda la conservazione dei dati; e

h) metta a disposizione del titolare del trattamento tutte le informazioni necessarie per dimostrare il rispetto degli obblighi di cui al presente articolo e consenta e contribuisca alle attività di revisione, comprese le ispezioni, realizzati dal titolare del trattamento o da un altro soggetto da questi incaricato. Con riguardo alla lettera h) del primo comma, il responsabile del trattamento informa immediatamente il titolare del trattamento qualora, a suo parere, un'istruzione violi il presente regolamento o altre disposizioni, nazionali o dell'Unione, relative alla protezione dei dati.

4. Quando un responsabile del trattamento ricorre a un altro responsabile del trattamento per l'esecuzione di specifiche attività di trattamento per conto del titolare del trattamento, su tale altro responsabile del trattamento sono imposti, mediante un contratto o un altro atto giuridico a norma del diritto dell'Unione o degli Stati membri, gli stessi obblighi in materia di protezione dei dati contenuti nel contratto o in altro atto giuridico tra il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento di cui al paragrafo 3, prevedendo in particolare garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento. Qualora l'altro responsabile del trattamento ometta di adempiere ai propri obblighi in materia di protezione dei dati, il responsabile iniziale conserva nei confronti del titolare del trattamento l'intera responsabilità dell'adempimento degli obblighi dell'altro responsabile.

5. L'adesione da parte del responsabile del trattamento a un codice di condotta approvato di cui all'articolo 40 o a un meccanismo di certificazione approvato di cui all'articolo 42 può essere utilizzata come elemento per dimostrare le garanzie sufficienti di cui ai paragrafi 1 e 4 del presente articolo.

6. Fatto salvo un contratto individuale tra il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento, il contratto o altro atto giuridico di cui ai paragrafi 3 e 4 del presente articolo può basarsi, in tutto o in parte, su clausole contrattuali tipo di cui ai paragrafi 7 e 8 del presente articolo, anche laddove siano parte di una certificazione concessa al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento ai sensi degli articoli 42 e 43.

7. La Commissione può stabilire clausole contrattuali tipo per le materie di cui ai paragrafi 3 e 4 del presente articolo e secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

8. Un'autorità di controllo può adottare clausole contrattuali tipo per le materie di cui ai paragrafi 3 e 4 del presente articolo in conformità del meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63.

9. Il contratto o altro atto giuridico di cui ai paragrafi 3 e 4 è stipulato in forma scritta, anche in formato elettronico.

10. Fatti salvi gli articoli 82, 83 e 84, se un responsabile del trattamento viola il presente regolamento, determinando le finalità e i mezzi del trattamento, è considerato un titolare del trattamento in questione.

**Articolo 29** Trattamento sotto l'autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento

Il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

### **Articolo 30** Registri delle attività di trattamento

1. Ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità. Tale registro contiene tutte le seguenti informazioni:

- a) il nome e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del contitolare del trattamento, del rappresentante del titolare del trattamento e del responsabile della protezione dei dati;
- b) le finalità del trattamento;
- c) una descrizione delle categorie di interessati e delle categorie di dati personali;
- d) le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, compresi i destinatari di paesi terzi od organizzazioni internazionali;
- e) ove applicabile, i trasferimenti di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, compresa l'identificazione del paese terzo o dell'organizzazione internazionale e, per i trasferimenti di cui al secondo comma dell'articolo 49, la documentazione delle garanzie adeguate;
- f) ove possibile, i termini ultimi previsti per la cancellazione delle diverse categorie di dati;

g) ove possibile, una descrizione generale delle misure di sicurezza tecniche e organizzative di cui all'articolo 32, paragrafo 1.

2. Ogni responsabile del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro di tutte le categorie di attività relative al trattamento svolte per conto di un titolare del trattamento, contenente:

a) il nome e i dati di contatto del responsabile o dei responsabili del trattamento, di ogni titolare del trattamento per conto del quale agisce il responsabile del trattamento, del rappresentante del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento e, ove applicabile, del responsabile della protezione dei dati;

b) le categorie dei trattamenti effettuati per conto di ogni titolare del trattamento;

c) ove applicabile, i trasferimenti di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, compresa l'identificazione del paese terzo o dell'organizzazione internazionale e, per i trasferimenti di cui al secondo comma dell'articolo 49, la documentazione delle garanzie adeguate;

d) ove possibile, una descrizione generale delle misure di sicurezza tecniche e organizzative di cui all'articolo 32, paragrafo 1.

3. I registri di cui ai paragrafi 1 e 2 sono tenuti in forma scritta, anche in formato elettronico.

4. Su richiesta, il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento e, ove applicabile, il rappresentante del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento mettono il registro a disposizione dell'autorità di controllo.

5. Gli obblighi di cui ai paragrafi 1 e 2 non si applicano alle imprese o organizzazioni con meno di 250 dipendenti, a meno che il trattamento che esse effettuano possa presentare un rischio per i diritti e le libertà dell'interessato, il trattamento non sia occasionale o includa il trattamento di categorie particolari di dati di cui all'articolo 9, paragrafo 1, o i dati personali relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10.

### **Articolo 31 Cooperazione con l'autorità di controllo**

Il titolare del trattamento, il responsabile del trattamento e, ove applicabile, il loro rappresentante cooperano, su richiesta, con l'autorità di controllo nell'esecuzione dei suoi compiti.

## **Sezione 2 Sicurezza dei dati personali**

### **Articolo 32 Sicurezza del trattamento**

1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento mettono in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, che comprendono, tra le altre, se del caso:

a) la pseudonimizzazione e la cifratura dei dati personali;

b) la capacità di assicurare su base permanente la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la resilienza dei sistemi e dei servizi di trattamento;

c) la capacità di ripristinare tempestivamente la disponibilità e l'accesso dei dati personali in caso di incidente fisico o tecnico;

d) una procedura per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia delle misure tecniche e organizzative al fine di garantire la sicurezza del trattamento.

2. Nel valutare l'adeguato livello di sicurezza, si tiene conto in special modo dei rischi presentati dal trattamento che derivano in particolare dalla distruzione, dalla perdita, dalla modifica, dalla divulgazione non autorizzata o dall'accesso, in modo accidentale o illegale, a dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

3. L'adesione a un codice di condotta approvato di cui all'articolo 40 o a un meccanismo di certificazione approvato di cui all'articolo 42 può essere utilizzata come elemento per dimostrare la conformità ai requisiti di cui al paragrafo 1 del presente articolo.

4. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto

la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

### **Articolo 33 Notifica di una violazione dei dati personali all'autorità di controllo**

1. In caso di violazione dei dati personali, il titolare del trattamento notifica la violazione all'autorità di controllo competente a norma dell'articolo 55 senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che sia improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Qualora la notifica all'autorità di controllo non sia effettuata entro 72 ore, è corredata dei motivi del ritardo.

2. Il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento senza ingiustificato ritardo dopo essere venuto a conoscenza della violazione.

3. La notifica di cui al paragrafo 1 deve almeno:

a) descrivere la natura della violazione dei dati personali compresi, ove possibile, le categorie e il numero approssimativo di interessati in questione nonché le categorie e il numero approssimativo di registrazioni dei dati personali in questione;

b) comunicare il nome e i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati o di altro punto di contatto presso cui ottenere più informazioni;

c) descrivere le probabili conseguenze della violazione dei dati personali;

d) descrivere le misure adottate o di cui si propone l'adozione da parte del titolare del trattamento per porre rimedio alla violazione dei dati personali e anche, se del caso, per attenuarne i possibili effetti negativi.

4. Qualora e nella misura in cui non sia possibile fornire le informazioni contestualmente, le informazioni possono essere fornite in fasi successive senza ulteriore ingiustificato ritardo.

5. Il titolare del trattamento documenta qualsiasi violazione dei dati personali, comprese le circostanze a essa relative, le sue conseguenze e i provvedimenti adottati per porvi rimedio. Tale documentazione consente all'autorità di controllo di verificare il rispetto del presente articolo.

### **Articolo 34 Comunicazione di una violazione dei dati personali all'interessato**

1. Quando la violazione dei dati personali è suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento comunica la violazione all'interessato senza ingiustificato ritardo.

2. La comunicazione all'interessato di cui al paragrafo 1 del presente articolo descrive con un linguaggio semplice e chiaro la natura della violazione dei dati personali e contiene almeno le informazioni e le misure di cui all'articolo 33, paragrafo 3, lettere b), c) e d).

3. Non è richiesta la comunicazione all'interessato di cui al paragrafo 1 se è soddisfatta una delle seguenti condizioni:

a) il titolare del trattamento ha messo in atto le misure tecniche e organizzative adeguate di protezione e tali misure erano state applicate ai dati personali oggetto della violazione, in particolare quelle destinate a rendere i dati personali incomprensibili a chiunque non sia autorizzato ad accedervi, quali la cifratura;

b) il titolare del trattamento ha successivamente adottato misure atte a scongiurare il sopraggiungere di un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati di cui al paragrafo 1;

c) detta comunicazione richiederebbe sforzi sproporzionati. In tal caso, si procede invece a una comunicazione pubblica o a una misura simile, tramite la quale gli interessati sono informati con analoga efficacia.

4. Nel caso in cui il titolare del trattamento non abbia ancora comunicato all'interessato la violazione dei dati personali, l'autorità di controllo può richiedere, dopo aver valutato la probabilità che la violazione dei dati personali presenti un rischio elevato, che vi provveda o può decidere che una delle condizioni di cui al paragrafo 3 è soddisfatta.

### **Sezione 3 Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e consultazione preventiva**

#### **Articolo 35 Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati**

1. Quando un tipo di trattamento, allorché prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Una singola valutazione può esaminare un insieme di trattamenti simili che presentano rischi elevati analoghi.

2. Il titolare del trattamento, allorché svolge una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, si consulta con il responsabile della protezione dei dati, qualora ne sia designato uno.

3. La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati di cui al paragrafo 1 è richiesta in particolare nei casi seguenti:

- a) una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche;
- b) il trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 1, o di dati relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10; o
- c) la sorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico.

4. L'autorità di controllo redige e rende pubblico un elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi del paragrafo 1. L'autorità di controllo comunica tali elenchi al comitato di cui all'articolo 68.

5. L'autorità di controllo può inoltre redigere e rendere pubblico un elenco delle tipologie di trattamenti per le quali non è richiesta una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati. L'autorità di controllo comunica tali elenchi al comitato.

6. Prima di adottare gli elenchi di cui ai paragrafi 4 e 5, l'autorità di controllo competente applica il meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63 se tali elenchi comprendono attività di trattamento finalizzate all'offerta di beni o servizi a interessati o al monitoraggio del loro comportamento in più Stati membri, o attività di trattamento che possono incidere significativamente sulla libera circolazione dei dati personali all'interno dell'Unione.

7. La valutazione contiene almeno:

- a) una descrizione sistematica dei trattamenti previsti e delle finalità del trattamento, compreso, ove applicabile, l'interesse legittimo perseguito dal titolare del trattamento;
- b) una valutazione della necessità e proporzionalità dei trattamenti in relazione alle finalità;
- c) una valutazione dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati di cui al paragrafo 1; e
- d) le misure previste per affrontare i rischi, includendo le garanzie, le misure di sicurezza e i meccanismi per garantire la protezione dei dati personali e dimostrare la conformità al presente regolamento, tenuto conto dei diritti e degli interessi legittimi degli interessati e delle altre persone in questione.

8. Nel valutare l'impatto del trattamento effettuato dai relativi titolari o responsabili è tenuto in debito conto il rispetto da parte di questi ultimi dei codici di condotta approvati di cui all'articolo 40, in particolare ai fini di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

9. Se del caso, il titolare del trattamento raccoglie le opinioni degli interessati o dei loro rappresentanti sul trattamento previsto, fatta salva la tutela degli interessi commerciali o pubblici o la sicurezza dei trattamenti.

10. Qualora il trattamento effettuato ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettere c) o e), trovi nel diritto dell'Unione o nel diritto dello Stato membro cui il titolare del trattamento è soggetto una base giuridica, tale diritto disciplina il trattamento specifico o l'insieme di trattamenti in questione, e sia già stata effettuata una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nell'ambito di una valutazione d'impatto generale nel contesto dell'adozione di tale base giuridica, i paragrafi da 1 a 7 non si applicano, salvo che gli Stati membri

ritengano necessario effettuare tale valutazione prima di procedere alle attività di trattamento. 11. Se necessario, il titolare del trattamento procede a un riesame per valutare se il trattamento dei dati personali sia effettuato conformemente alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati almeno quando insorgono variazioni del rischio rappresentato dalle attività relative al trattamento.

### **Articolo 36 Consultazione preventiva**

1. Il titolare del trattamento, prima di procedere al trattamento, consulta l'autorità di controllo qualora la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati a norma dell'articolo 35 indichi che il trattamento presenterebbe un rischio elevato in assenza di misure adottate dal titolare del trattamento per attenuare il rischio.

2. Se ritiene che il trattamento previsto di cui al paragrafo 1 violi il presente regolamento, in particolare qualora il titolare del trattamento non abbia identificato o attenuato sufficientemente il rischio, l'autorità di controllo fornisce, entro un termine di otto settimane dal ricevimento della richiesta di consultazione, un parere scritto al titolare del trattamento e, ove applicabile, al responsabile del trattamento e può avvalersi dei poteri di cui all'articolo 58. Tale periodo può essere prorogato di sei settimane, tenendo conto della complessità del trattamento previsto. L'autorità di controllo informa il titolare del trattamento e, ove applicabile, il responsabile del trattamento di tale proroga, unitamente ai motivi del ritardo, entro un mese dal ricevimento della richiesta di consultazione. La decorrenza dei termini può essere sospesa fino all'ottenimento da parte dell'autorità di controllo delle informazioni richieste ai fini della consultazione.

3. Al momento di consultare l'autorità di controllo ai sensi del paragrafo 1, il titolare del trattamento comunica all'autorità di controllo:

- a) ove applicabile, le rispettive responsabilità del titolare del trattamento, dei contitolari del trattamento e dei responsabili del trattamento, in particolare relativamente al trattamento nell'ambito di un gruppo imprenditoriale;
- b) le finalità e i mezzi del trattamento previsto;
- c) le misure e le garanzie previste per proteggere i diritti e le libertà degli interessati a norma del presente regolamento;
- d) ove applicabile, i dati di contatto del titolare della protezione dei dati;
- e) la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati di cui all'articolo 35;
- f) ogni altra informazione richiesta dall'autorità di controllo.

4. Gli Stati membri consultano l'autorità di controllo durante l'elaborazione di una proposta di atto legislativo che deve essere adottato dai parlamenti nazionali o di misura regolamentare basata su detto atto legislativo relativamente al trattamento.

5. Nonostante il paragrafo 1, il diritto degli Stati membri può prescrivere che i titolari del trattamento consultino l'autorità di controllo, e ne ottengano l'autorizzazione preliminare, in relazione al trattamento da parte di un titolare del trattamento per l'esecuzione, da parte di questi, di un compito di interesse pubblico, tra cui il trattamento con riguardo alla protezione sociale e alla sanità pubblica.

## **Sezione 4 Responsabile della protezione dei dati**

### **Articolo 37 Designazione del responsabile della protezione dei dati**

1. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati ogniqualvolta:

- a) il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali;
- b) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala; oppure
- c) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono



nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9 o di dati relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10.

2. Un gruppo imprenditoriale può nominare un unico responsabile della protezione dei dati, a condizione che un responsabile della protezione dei dati sia facilmente raggiungibile da ciascuno stabilimento.

3. Qualora il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento sia un'autorità pubblica o un organismo pubblico, un unico responsabile della protezione dei dati può essere designato per più autorità pubbliche o organismi pubblici, tenuto conto della loro struttura organizzativa e dimensione.

4. Nei casi diversi da quelli di cui al paragrafo 1, il titolare e del trattamento, il responsabile del trattamento o le associazioni e gli altri organismi rappresentanti le categorie di titolari del trattamento o di responsabili del trattamento possono o, se previsto dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, devono designare un responsabile della protezione dei dati. Il responsabile della protezione dei dati può agire per dette associazioni e altri organismi rappresentanti i titolari del trattamento o i responsabili del trattamento.

5. Il responsabile della protezione dei dati è designato in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati, e della capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39.

6. Il responsabile della protezione dei dati può essere un dipendente del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento oppure assolvere i suoi compiti in base a un contratto di servizi.

7. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento pubblica i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati e li comunica all'autorità di controllo.

#### Articolo 38 Posizione del responsabile della protezione dei dati

1. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento si assicurano che il responsabile della protezione dei dati sia tempestivamente e adeguatamente coinvolto in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

2. Il titolare e del trattamento e il responsabile del trattamento sostengono il responsabile della protezione dei dati nell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 39 fornendogli le risorse necessarie per assolvere tali compiti e accedere ai dati personali e ai trattamenti e per mantenere la propria conoscenza specialistica.

3. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento si assicurano che il responsabile della protezione dei dati non riceva alcuna istruzione per quanto riguarda l'esecuzione di tali compiti. Il responsabile della protezione dei dati non è rimosso o penalizzato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento per l'adempimento dei propri compiti. Il responsabile della protezione dei dati riferisce direttamente al vertice gerarchico del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento.

4. Gli interessati possono contattare il responsabile della protezione dei dati per tutte le questioni relative al trattamento dei loro dati personali e all'esercizio dei loro diritti derivanti dal presente regolamento.

5. Il responsabile della protezione dei dati è tenuto al segreto o alla riservatezza in merito all'adempimento dei propri compiti, in conformità del diritto dell'Unione o degli Stati membri.

6. Il responsabile della protezione dei dati può svolgere altri compiti e funzioni. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento si assicura che tali compiti e funzioni non diano adito a un conflitto di interessi.

#### Articolo 39 Compiti del responsabile della protezione dei dati

1. Il responsabile della protezione dei dati è incaricato almeno dei seguenti compiti:

a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal presente regolamento nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;

- b) sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
  - c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
  - d) cooperare con l'autorità di controllo; e
  - e) fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.
2. Nell'eseguire i propri compiti il responsabile della protezione dei dati considera debitamente i rischi inerenti al trattamento, tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del medesimo.

## **Sezione 5 Codici di condotta e certificazione**

### **Articolo 40 Codici di condotta**

1. Gli Stati membri, le autorità di controllo, il comitato e la Commissione incoraggiano l'elaborazione di codici di condotta destinati a contribuire alla corretta applicazione del presente regolamento, in funzione delle specificità dei vari settori di trattamento e delle esigenze specifiche delle micro, piccole e medie imprese.
2. Le associazioni e gli altri organismi rappresentanti le categorie di titolari del trattamento o responsabili del trattamento possono elaborare i codici di condotta, modificarli o prorogarli, allo scopo di precisare l'applicazione del presente regolamento, ad esempio relativamente a:
- a) il trattamento corretto e trasparente dei dati;
  - b) i legittimi interessi perseguiti dal responsabile del trattamento in contesti specifici;
  - c) la raccolta dei dati personali;
  - d) la pseudonimizzazione dei dati personali;
  - e) l'informazione fornita al pubblico e agli interessati;
  - f) l'esercizio dei diritti degli interessati;
  - g) l'informazione fornita e la protezione del minore e le modalità con cui è ottenuto il consenso dei titolari della responsabilità genitoriale sul minore;
  - h) le misure e le procedure di cui agli articoli 24 e 25 e le misure volte a garantire la sicurezza del trattamento di cui all'articolo 32;
  - i) la notifica di una violazione dei dati personali alle autorità di controllo e la comunicazione di tali violazioni dei dati personali all'interessato;
  - j) il trasferimento di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali; o
  - k) le procedure stragiudiziali e di altro tipo per comporre le controversie tra titolari del trattamento e interessati in materia di trattamento, fatti salvi i diritti degli interessati ai sensi degli articoli 77 e 79.
3. Oltre all'adesione ai codici di condotta approvati ai sensi del paragrafo 5 del presente articolo e aventi validità generale a norma del paragrafo 9 del presente articolo da parte di titolari o responsabili soggetti al presente regolamento, possono aderire a tali codici di condotta anche i titolari del trattamento o i responsabili del trattamento che non sono soggetti al presente regolamento ai sensi dell'articolo 3, al fine di fornire adeguate garanzie nel quadro dei trasferimenti di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali alle condizioni di cui all'articolo 46, paragrafo 2, lettera e). Detti titolari del trattamento o responsabili del trattamento assumono l'impegno vincolante e azionabile, mediante strumenti contrattuali o di altro tipo giuridicamente vincolanti, di applicare le stesse adeguate garanzie anche per quanto riguarda i diritti degli interessati.
4. Il codice di condotta di cui al paragrafo 2 del presente articolo contiene i meccanismi che

consentono all'organismo di cui all'articolo 41, paragrafo 1, di effettuare il controllo obbligatorio del rispetto delle norme del codice da parte dei titolari del trattamento o dei responsabili del trattamento che si impegnano ad applicarlo, fatti salvi i compiti e i poteri delle autorità di controllo competenti ai sensi degli articoli 55 o 56.

5. Le associazioni e gli altri organismi di cui al paragrafo 2 del presente articolo che intendono elaborare un codice di condotta o modificare o prorogare un codice esistente sottopongono il progetto di codice, la modifica o la proroga all'autorità di controllo competente ai sensi dell'articolo 55. L'autorità di controllo esprime un parere sulla conformità al presente regolamento del progetto di codice, della modifica o della proroga e approva tale progetto, modifica o proroga, se ritiene che offra in misura sufficiente garanzie adeguate.

6. Qualora il progetto di codice, la modifica o la proroga siano approvati ai sensi dell'articolo 55, e se il codice di condotta in questione non si riferisce alle attività di trattamento in vari Stati membri, l'autorità di controllo registra e pubblica il codice.

7. Qualora il progetto di codice di condotta si riferisca alle attività di trattamento in vari Stati membri, prima di approvare il progetto, la modifica o la proroga, l'autorità di controllo che è competente ai sensi dell'articolo 55 lo sottopone, tramite la procedura di cui all'articolo 63, al comitato, il quale formula un parere sulla conformità al presente regolamento del progetto di codice, della modifica o della proroga o, nel caso di cui al paragrafo 3 del presente articolo, sulla previsione di adeguate garanzie.

8. Qualora il parere di cui al paragrafo 7 confermi che il progetto di codice di condotta, la modifica o la proroga è conforme al presente regolamento o, nel caso di cui al paragrafo 3, fornisce adeguate garanzie, il comitato trasmette il suo parere alla Commissione.

9. La Commissione può decidere, mediante atti di esecuzione, che il codice di condotta, la modifica o la proroga approvati, che le sono stati sottoposti ai sensi del paragrafo 8 del presente articolo, hanno validità generale all'interno dell'Unione. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

10. La Commissione provvede a dare un'adeguata pubblicità dei codici approvati per i quali è stata decisa la validità generale ai sensi del paragrafo 9.

11. Il comitato raccoglie in un registro tutti i codici di condotta, le modifiche e le proroghe approvati e li rende pubblici mediante mezzi appropriati.

**Articolo 41 Monitoraggio dei codici di condotta approvati**

1. Fatti salvi i compiti e i poteri dell'autorità di controllo competente di cui agli articoli 57 e 58, il controllo della conformità con un codice di condotta ai sensi dell'articolo 40 può essere effettuato da un organismo in possesso del livello adeguato di competenze riguardo al contenuto del codice e del necessario accreditamento a tal fine dell'autorità di controllo competente.

2. L'organismo di cui al paragrafo 1 può essere accreditato a monitorare l'osservanza di un codice di condotta se esso ha:

a) dimostrato in modo convincente all'autorità di controllo competente di essere indipendente e competente riguardo al contenuto del codice;

b) istituito procedure che gli consentono di valutare l'ammissibilità dei titolari del trattamento e dei responsabili del trattamento in questione ad applicare il codice, di controllare che detti titolari e responsabili ne rispettino le disposizioni e di riesaminarne periodicamente il funzionamento;

c) istituito procedure e strutture atte a gestire i reclami relativi a violazioni del codice o il modo in cui il codice è stato o è attuato da un titolare del trattamento o un responsabile del trattamento e a rendere dette procedure e strutture trasparenti per gli interessati e il pubblico; e

d) dimostrato in modo convincente all'autorità di controllo competente che i compiti e le funzioni da esso svolti non danno adito a conflitto di interessi.

3. L'autorità di controllo competente presenta al comitato il progetto di criteri per l'accredita-

mento dell'organismo di cui al paragrafo 1 del presente articolo, ai sensi del meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63.

4. Fatti salvi i compiti e i poteri dell'autorità di controllo competente e le disposizioni del capo VIII, un organismo di cui al paragrafo 1 del presente articolo adotta, stanti garanzie appropriate, le opportune misure in caso di violazione del codice da parte di un titolare del trattamento o responsabile del trattamento, tra cui la sospensione o l'esclusione dal codice del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento. Esso informa l'autorità di controllo competente di tali misure e dei motivi della loro adozione.

5. L'autorità di controllo competente revoca l'accreditamento dell'organismo di cui al paragrafo 1, se le condizioni per l'accreditamento non sono, o non sono più, rispettate o se le misure adottate dall'organismo violano il presente regolamento.

6. Il presente articolo non si applica al trattamento effettuato da autorità pubbliche e da organismi pubblici.

#### Articolo 42 Certificazione

1. Gli Stati membri, le autorità di controllo, il comitato e la Commissione incoraggiano, in particolare a livello di Unione, l'istituzione di meccanismi di certificazione della protezione dei dati nonché di sigilli e marchi di protezione dei dati allo scopo di dimostrare la conformità al presente regolamento dei trattamenti effettuati dai titolari del trattamento e dai responsabili del trattamento. Sono tenute in considerazione le esigenze specifiche delle micro, piccole e medie imprese.

2. Oltre all'adesione dei titolari del trattamento o dei responsabili del trattamento soggetti al presente regolamento, i meccanismi, i sigilli o i marchi approvati ai sensi del paragrafo 5 del presente articolo, possono essere istituiti al fine di dimostrare la previsione di garanzie appropriate da parte dei titolari del trattamento o responsabili del trattamento non soggetti al presente regolamento ai sensi dell'articolo 3, nel quadro dei trasferimenti di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali alle condizioni di cui

all'articolo 46, paragrafo 2, lettera f). Detti titolari del trattamento o responsabili del trattamento assumono l'impegno vincolante e azionabile, mediante strumenti contrattuali o di altro tipo giuridicamente vincolanti, di applicare le stesse adeguate garanzie anche per quanto riguarda i diritti degli interessati.

3. La certificazione è volontaria e accessibile tramite una procedura trasparente.

4. La certificazione ai sensi del presente articolo non riduce la responsabilità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento riguardo alla conformità al presente regolamento e lascia impregiudicati i compiti e i poteri delle autorità di controllo competenti a norma degli articoli 55 o 56.

5. La certificazione ai sensi del presente articolo è rilasciata dagli organismi di certificazione di cui all'articolo 43 o dall'autorità di controllo competente in base ai criteri approvati da tale autorità di controllo competente ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 3, o dal comitato, ai sensi dell'articolo 63. Ove i criteri siano approvati dal comitato, ciò può risultare in una certificazione comune, il sigillo europeo per la protezione dei dati.

6. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento che sottopone il trattamento effettuato al meccanismo di certificazione fornisce all'organismo di certificazione di cui all'articolo 43 o, ove applicabile, all'autorità di controllo competente tutte le informazioni e l'accesso alle attività di trattamento necessarie a spletare la procedura di certificazione.

7. La certificazione è rilasciata al titolare del trattamento o responsabile del trattamento per un periodo massimo di tre anni e può essere rinnovata alle stesse condizioni purché continuino a essere soddisfatti i requisiti pertinenti. La certificazione è revocata, se del caso, dagli organismi di certificazione di cui all'articolo 43 o dall'autorità di controllo competente, a seconda dei casi, qualora non siano o non siano più soddisfatti i requisiti per la certificazione.

8. Il comitato raccoglie in un registro tutti i meccanismi di certificazione e i sigilli e i marchi di protezione dei dati e li rende pubblici con qualsiasi mezzo appropriato.

#### Articolo 43 Organismi di certificazione

1. Fatti salvi i compiti e i poteri dell'autorità di controllo competente di cui agli articoli 57 e

58, gli organismi di certificazione in possesso del livello adeguato di competenze riguardo alla protezione dei dati, rilasciano e rinnovano la certificazione, dopo averne informato l'autorità di controllo al fine di consentire alla stessa di esercitare i suoi poteri a norma dell'articolo 58, paragrafo 2, lettera h), ove necessario. Gli Stati membri garantiscono che tali organismi di certificazione siano accreditati da uno o entrambi dei seguenti organismi:

- a) dall'autorità di controllo competente ai sensi degli articoli 55 o 56;
- b) dall'organismo nazionale di accreditamento designato in virtù del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio (20) conformemente alla norma ENISO/ IEC 17065/2012 e ai requisiti aggiuntivi stabiliti dall'autorità di controllo competente ai sensi degli articoli 55 o 56.2.

Gli organismi di certificazione di cui al paragrafo 1 sono accreditati in conformità di tale paragrafo solo se:

- a) hanno dimostrato in modo convincente all'autorità di controllo competente di essere indipendenti e competenti riguardo al contenuto della certificazione;
- b) si sono impegnati a rispettare i criteri di cui all'articolo 42, paragrafo 5, e approvati dall'autorità di controllo competente ai sensi degli articoli 55 o 56 o dal comitato, ai sensi dell'articolo 63;
- c) hanno istituito procedure per il rilascio, il riesame periodico e il ritiro delle certificazioni, dei sigilli e dei marchi di protezione dei dati;
- d) hanno istituito procedure e strutture atte a gestire i reclami relativi a violazioni della certificazione o il modo in cui la certificazione è stata o è attuata dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento e a rendere dette procedure e strutture trasparenti per gli interessati e il pubblico; e
- e) hanno dimostrato in modo convincente all'autorità di controllo competente che i compiti e le funzioni da loro svolti non danno adito a conflitto di interessi.

3. L'accredimento degli organi di certificazione di cui ai paragrafi 1 e 2 del presente articolo ha luogo in base ai criteri approvati dall'autorità di controllo competente ai sensi degli articoli 55 o 56 o dal comitato, ai sensi dell'articolo 63. In caso di accreditamento ai sensi del paragrafo 1, lettera b), del presente articolo, tali requisiti integrano quelli previsti dal regolamento (CE) n. 765/2008 nonché le norme tecniche che definiscono i metodi e le procedure degli organismi di certificazione.

4. Gli organismi di certificazione di cui al paragrafo 1 sono responsabili della corretta valutazione che comporta la certificazione o la revoca di quest'ultima, fatta salva la responsabilità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento riguardo alla conformità al presente regolamento. L'accredimento è rilasciato per un periodo massimo di cinque anni e può essere rinnovato alle stesse condizioni purché l'organismo di certificazione soddisfi i requisiti.

5. L'organismo di certificazione di cui al paragrafo 1 trasmette all'autorità di controllo competente i motivi del rilascio o della revoca della certificazione richiesta.

6. I requisiti di cui al paragrafo 3 del presente articolo e i criteri di cui all'articolo 42, paragrafo 5, sono resi pubblici dall'autorità di controllo in forma facilmente accessibile. Le autorità di controllo provvedono a trasmetterli anche al comitato. Il comitato raccoglie in un registro tutti i meccanismi di certificazione e i sigilli di protezione dei dati e li rende pubblici con qualsiasi mezzo appropriato.

7. Fatto salvo il capo VIII, l'autorità di controllo competente o l'organismo nazionale di accreditamento revoca l'accredimento di un organismo di certificazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, se le condizioni per l'accredimento non sono, o non sono più, rispettate o se le misure adottate da un organismo di certificazione violano il presente regolamento.

8. Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente all'articolo 92 al fine di precisare i requisiti di cui tenere conto per i meccanismi di certificazione della protezione dei dati di cui all'articolo 42, paragrafo 1.

9. La Commissione può adottare atti di esecuzione per stabilire norme tecniche riguardanti i meccanismi di certificazione e i sigilli e marchi di protezione dei dati e le modalità per promuov

vere e riconoscere tali meccanismi di certificazione, i sigilli e marchi di protezione dei dati. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

## **CAPO V Trasferimenti di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali**

### **Articolo 44 Principio generale per il trasferimento**

Qualunque trasferimento di dati personali oggetto di un trattamento o destinati a essere oggetto di un trattamento dopo il trasferimento verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, compresi trasferimenti successivi di dati personali da un paese terzo o un'organizzazione internazionale verso un altro paese terzo o un'altra organizzazione internazionale, ha luogo soltanto se il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento rispettano le condizioni di cui al presente capo, fatte salve le altre disposizioni del presente regolamento. Tutte le disposizioni del presente capo sono applicate al fine di assicurare che il livello di protezione delle persone fisiche garantito dal presente regolamento non sia pregiudicato.

### **Articolo 45 Trasferimento sulla base di una decisione di adeguatezza**

1. Il trasferimento di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale è ammesso se la Commissione ha deciso che il paese terzo, un territorio o uno o più settori specifici all'interno del paese terzo, o l'organizzazione internazionale in questione garantiscono un livello di protezione adeguato. In tal caso il trasferimento non necessita di autorizzazioni specifiche.

2. Nel valutare l'adeguatezza del livello di protezione, la Commissione prende in considerazione in particolare i seguenti elementi:

- a) lo stato di diritto, il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, la pertinente legislazione generale e settoriale (anche in materia di sicurezza pubblica, difesa, sicurezza nazionale, diritto penale e accesso delle autorità pubbliche ai dati personali), così come l'attuazione di tale legislazione, le norme in materia di protezione dei dati, le norme professionali e le misure di sicurezza, comprese le norme per il trasferimento successivo dei dati personali verso un altro paese terzo o un'altra organizzazione internazionale osservate nel paese o dall'organizzazione internazionale in questione, la giurisprudenza nonché i diritti effettivi e azionabili degli interessati e un ricorso effettivo in sede amministrativa e giudiziaria per gli interessati i cui dati personali sono oggetto di trasferimento;
- b) l'esistenza e l'effettivo funzionamento di una o più autorità di controllo indipendenti nel paese terzo o cui è soggetta un'organizzazione internazionale, con competenza per garantire e controllare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, comprensiva di adeguati poteri di esecuzione, per assistere e fornire consulenza agli interessati in merito all'esercizio dei loro diritti e cooperare con le autorità di controllo degli Stati membri; e
- c) gli impegni internazionali assunti dal paese terzo o dall'organizzazione internazionale in questione o altri obblighi derivanti da convenzioni o strumenti giuridicamente vincolanti come pure dalla loro partecipazione a sistemi multilaterali o regionali, in particolare in relazione alla protezione dei dati personali.

3. La Commissione, previa valutazione dell'adeguatezza del livello di protezione, può decidere, mediante atti di esecuzione, che un paese terzo, un territorio o uno o più settori specifici all'interno di un paese terzo, o un'organizzazione internazionale garantiscono un livello di protezione adeguato ai sensi del paragrafo 2 del presente articolo. L'atto di esecuzione prevede un meccanismo di riesame periodico, almeno ogni quattro anni, che tenga conto di tutti gli sviluppi pertinenti nel paese terzo o nell'organizzazione internazionale.

L'atto di esecuzione specifica il proprio ambito di applicazione geografico e settoriale e, ove applicabile, identifica la o le autorità di controllo di cui al paragrafo 2, lettera b), del presente articolo. L'atto di esecuzione è adottato secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

4. La Commissione controlla su base continuativa gli sviluppi nei paesi terzi e nelle organizzazioni internazionali che potrebbero incidere sul funzionamento delle decisioni adottate a norma del paragrafo 3 del presente articolo e delle decisioni adottate sulla base dell'articolo 25, paragrafo 6, della direttiva 95/46/CE.

5. Se risulta dalle informazioni disponibili, in particolare in seguito al riesame di cui al paragrafo 3 del presente articolo, che un paese terzo, un territorio o uno o più settori specifici all'interno di un paese terzo, o un'organizzazione internazionale non garantiscono più un livello di protezione adeguato ai sensi del paragrafo 2 del presente articolo, la Commissione revoca, modifica o sospende nella misura necessaria la decisione di cui al paragrafo 3 del presente articolo mediante atti di esecuzione senza effetto retroattivo. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2, o, in casi di estrema urgenza, secondo la procedura di cui all'articolo 93, paragrafo 3.

Per imperativi motivi di urgenza debitamente giustificati, la Commissione adotta atti di esecuzione immediatamente applicabili secondo la procedura di cui all'articolo 93, paragrafo 3.

6. La Commissione avvia consultazioni con il paese terzo o l'organizzazione internazionale per porre rimedio alla situazione che ha motivato la decisione di cui al paragrafo 5.

7. Una decisione ai sensi del paragrafo 5 del presente articolo lascia impregiudicato il trasferimento di dati personali verso il paese terzo, il territorio o uno o più settori specifici all'interno del paese terzo, o verso l'organizzazione internazionale in questione, a norma degli articoli da 46 a 49.

8. La Commissione pubblica nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea e sul suo sito web l'elenco dei paesi terzi, dei territori e settori specifici all'interno di un paese terzo, e delle organizzazioni internazionali per i quali ha deciso che è o non è più garantito un livello di protezione adeguato.

9. Le decisioni adottate dalla Commissione in base all'articolo 25, paragrafo 6, della direttiva 95/46/CE restano in vigore fino a quando non sono modificate, sostituite o abrogate da una decisione della Commissione adottata conformemente al paragrafo 3 o 5 del presente articolo.

#### **Articolo 46 Trasferimento soggetto a garanzie adeguate**

1. In mancanza di una decisione ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento può trasferire dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale solo se ha fornito garanzie adeguate e a condizione che gli interessati dispongano di diritti azionabili e mezzi di ricorso effettivi.

2. Possono costituire garanzie adeguate di cui al paragrafo 1 senza necessitare di autorizzazioni specifiche da parte di un'autorità di controllo:

a) uno strumento giuridicamente vincolante e avente efficacia esecutiva tra autorità pubbliche o organismi pubblici;

b) le norme vincolanti d'impresa in conformità dell'articolo 47;

c) le clausole tipo di protezione dei dati adottate dalla Commissione secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2;

d) le clausole tipo di protezione dei dati adottate da un'autorità di controllo e approvate dalla Commissione secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2;

e) un codice di condotta approvato a norma dell'articolo 40, unitamente all'impegno vincolante ed esecutivo da parte del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento nel paese terzo ad applicare le garanzie adeguate, anche per quanto riguarda i diritti degli interessati; o

f) un meccanismo di certificazione approvato a norma dell'articolo 42, unitamente all'impegno vincolante ed esigibile da parte del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento nel paese terzo ad applicare le garanzie adeguate, anche per quanto riguarda i diritti degli interessati.

3. Fatta salva l'autorizzazione dell'autorità di controllo competente, possono altresì costituire in particolare garanzie adeguate di cui al paragrafo 1:



a) le clausole contrattuali tra il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento e il titolare del trattamento, il responsabile del trattamento o il destinatario dei dati personali nel paese terzo o nell'organizzazione internazionale; o

b) le disposizioni da inserire in accordi amministrativi tra autorità pubbliche o organismi pubblici che comprendono diritti effettivi e azionabili per gli interessati.

4. L'autorità di controllo applica il meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63 nei casi di cui al paragrafo 3 del presente articolo.

5. Le autorizzazioni rilasciate da uno Stato membro o dall'autorità di controllo in base all'articolo 26, paragrafo 2, della direttiva 95/46/CE restano valide fino a quando non vengono modificate, sostituite o abrogate, se necessario, dalla medesima autorità di controllo.

Le decisioni adottate dalla Commissione in base all'articolo 26, paragrafo 4, della direttiva 95/46/CE restano in vigore fino a quando non vengono modificate, sostituite o abrogate, se necessario, da una decisione della Commissione adottata conformemente al paragrafo 2 del presente articolo.

#### **Articolo 47 Norme vincolanti d'impresa**

1. L'autorità di controllo competente approva le norme vincolanti d'impresa in conformità del meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63, a condizione che queste:

a) siano giuridicamente vincolanti e si applichino a tutti i membri interessati del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune, compresi i loro dipendenti;

b) conferiscano espressamente agli interessati diritti azionabili in relazione al trattamento dei loro dati personali; e

c) soddisfino i requisiti di cui al paragrafo 2. 2. Le norme vincolanti d'impresa di cui al paragrafo 1 specificano almeno:

a) la struttura e le coordinate di contatto del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune e di ciascuno dei suoi membri;

b) i trasferimenti o il complesso di trasferimenti di dati, in particolare le categorie di dati personali, il tipo di trattamento e relative finalità, il tipo di interessati cui si riferiscono i dati e l'identificazione del paese terzo o dei paesi terzi in questione;

c) la loro natura giuridicamente vincolante, a livello sia interno che esterno;

d) l'applicazione dei principi generali di protezione dei dati, in particolare in relazione alla limitazione della finalità, alla minimizzazione dei dati, alla limitazione del periodo di conservazione, alla qualità dei dati, alla protezione fin dalla progettazione e alla protezione per impostazione predefinita, alla base giuridica del trattamento e al trattamento di categorie particolari di dati personali, le misure a garanzia della sicurezza dei dati e i requisiti per i trasferimenti successivi ad organismi che non sono vincolati dalle norme vincolanti d'impresa;

e) i diritti dell'interessato in relazione al trattamento e i mezzi per esercitarli, compresi il diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione ai sensi dell'articolo 22, il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente e di ricorrere alle autorità giurisdizionali competenti degli Stati membri conformemente all'articolo 79, e il diritto di ottenere riparazione e, se del caso, il risarcimento per violazione delle norme vincolanti d'impresa;

f) il fatto che il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento stabilito nel territorio di uno Stato membro si assume la responsabilità per qualunque violazione delle norme vincolanti d'impresa commesse da un membro interessato non stabilito nell'Unione; il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento può essere esonerato in tutto o in parte da tale responsabilità solo se dimostra che l'evento dannoso non è imputabile al membro in questione;

g) le modalità in base alle quali sono fornite all'interessato le informazioni sulle norme vincolanti d'impresa, in particolare sulle disposizioni di cui alle lettere d), e) e f), in aggiunta alle informazioni di cui agli articoli 13 e 14;

h) i compiti di qualunque responsabile della protezione dei dati designato ai sensi dell'articolo

35 o di ogni altra persona o entità incaricata del controllo del rispetto delle norme vincolanti d'impresa all'interno del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune e il controllo della formazione e della gestione dei reclami;

i) le procedure di reclamo;

j) i meccanismi all'interno del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune per garantire la verifica della conformità alle norme vincolanti d'impresa. Tali meccanismi comprendono verifiche sulla protezione dei dati e metodi per assicurare provvedimenti correttivi intesi a proteggere i diritti dell'interessato. I risultati di tale verifica dovrebbero essere comunicati alla persona o entità di cui alla lettera h) e all'organo amministrativo dell'impresa controllante del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune e dovrebbero essere disponibili su richiesta all'autorità di controllo competente;

k) i meccanismi per riferire e registrare le modifiche delle norme e comunicarle all'autorità di controllo;

l) il meccanismo di cooperazione con l'autorità di controllo per garantire la conformità da parte di ogni membro del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune, in particolare la messa a disposizione dell'autorità di controllo dei risultati delle verifiche delle misure di cui alla lettera j);

m) i meccanismi per segnalare all'autorità di controllo competente ogni requisito di legge cui è soggetto un membro del gruppo imprenditoriale o del gruppo di imprese che svolgono un'attività economica comune in un paese terzo che potrebbe avere effetti negativi sostanziali sulle garanzie fornite dalle norme vincolanti d'impresa; e

n) l'appropriata formazione in materia di protezione dei dati al personale che ha accesso permanente o regolare ai dati personali.

3. La Commissione può specificare il formato e le procedure per lo scambio di informazioni tra titolari del trattamento, responsabili del trattamento e autorità di controllo in merito alle norme vincolanti d'impresa ai sensi del presente articolo. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

Articolo 48 Trasferimento o comunicazione non autorizzati dal diritto dell'Unione (C I 15)

Le sentenze di un'autorità giurisdizionale e le decisioni di un'autorità amministrativa di un paese terzo che dispongono il trasferimento o la comunicazione di dati personali da parte di un titolare del trattamento o di un responsabile del trattamento possono essere riconosciute o assumere qualsivoglia carattere esecutivo soltanto se basate su un accordo internazionale in vigore tra il paese terzo richiedente e l'Unione o un suo Stato membro, ad esempio un trattato di mutua assistenza giudiziaria, fatti salvi gli altri presupposti di trasferimento a norma del presente capo.

Articolo 49 Deroghe in specifiche situazioni

1. In mancanza di una decisione di adeguatezza ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, o di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46, comprese le norme vincolanti d'impresa, è ammesso il trasferimento o un complesso di trasferimenti di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale soltanto se si verifica una delle seguenti condizioni:

a) l'interessato abbia esplicitamente acconsentito al trasferimento proposto, dopo essere stato informato dei possibili rischi di siffatti trasferimenti per l'interessato, dovuti alla mancanza di una decisione di adeguatezza e di garanzie adeguate;

b) il trasferimento sia necessario all'esecuzione di un contratto concluso tra l'interessato e il titolare del trattamento ovvero all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su istanza dell'interessato;

c) il trasferimento sia necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto stipulato tra il titolare del trattamento e un'altra persona fisica o giuridica a favore dell'interessato;

d) il trasferimento sia necessario per importanti motivi di interesse pubblico;

- e) il trasferimento sia necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- f) il trasferimento sia necessario per tutelare gli interessi vitali dell'interessato o di altre persone, qualora l'interessato si trovi nell'incapacità fisica o giuridica di prestare il proprio consenso;
- g) il trasferimento sia effettuato a partire da un registro che, a norma del diritto dell'Unione o degli Stati membri, mira a fornire informazioni al pubblico e può esser consultato tanto dal pubblico in generale quanto da chiunque sia in grado di dimostrare un legittimo interesse, solo a condizione che sussistano i requisiti per la consultazione previsti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri. Se non è possibile basare il trasferimento su una disposizione dell'articolo 45 o 46, comprese le disposizioni sulle norme vincolanti d'impresa, e nessuna delle deroghe in specifiche situazioni a norma del primo comma del presente paragrafo è applicabile, il trasferimento verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale sia ammesso soltanto se non è ripetitivo, riguarda un numero limitato di interessati, è necessario per il perseguimento degli interessi legittimi cogenti del titolare del trattamento, su cui non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà dell'interessato, e qualora il titolare e del trattamento abbia valutato tutte le circostanze relative al trasferimento e sulla base di tale valutazione abbia fornito garanzie adeguate relativamente alla protezione dei dati personali. Il titolare del trattamento informa del trasferimento l'autorità di controllo. In aggiunta alla fornitura di informazioni di cui agli articoli 13 e 14, il titolare del trattamento informa l'interessato del trasferimento e degli interessi legittimi cogenti perseguiti.
2. Il trasferimento di cui al paragrafo 1, primo comma, lettera g), non può riguardare la totalità dei dati personali o intere categorie di dati personali contenute nel registro. Se il registro è destinato a essere consultato da persone aventi un legittimo interesse, il trasferimento è ammesso soltanto su richiesta di tali persone o qualora tali persone ne siano i destinatari.
3. Il primo comma, lettere a), b) e c), e il secondo comma del paragrafo 1 non si applicano alle attività svolte dalle autorità pubbliche nell'esercizio dei pubblici poteri.
4. L'interesse pubblico di cui al paragrafo 1, primo comma, lettera d), è riconosciuto dal diritto dell'Unione o dal diritto dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento.
5. In mancanza di una decisione di adeguatezza, il diritto dell'Unione o degli Stati membri può, per importanti motivi di interesse pubblico, fissare espressamente limiti al trasferimento di categorie specifiche di dati verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione.
6. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento attesta nel registro di cui all'articolo 30 la valutazione e le garanzie adeguate di cui al paragrafo 1, secondo comma, del presente articolo.
- Articolo 50 Cooperazione internazionale per la protezione dei dati personali**
- In relazione ai paesi terzi e alle organizzazioni internazionali, la Commissione e le autorità di controllo adottano misure appropriate per:
- a) sviluppare meccanismi di cooperazione internazionale per facilitare l'applicazione efficace della legislazione sulla protezione dei dati personali;
  - b) prestare assistenza reciproca a livello internazionale nell'applicazione della legislazione sulla protezione dei dati personali, in particolare mediante notificazione, deferimento dei reclami, assistenza alle indagini e scambio di informazioni, fatte salve garanzie adeguate per la protezione dei dati personali e gli altri diritti e libertà fondamentali;
  - c) coinvolgere le parti interessate pertinenti in discussioni e attività dirette a promuovere la cooperazione internazionale nell'applicazione della legislazione sulla protezione dei dati personali;
  - d) promuovere lo scambio e la documentazione delle legislazioni e prassi in materia di protezione dei dati personali, compresi i conflitti di giurisdizione con paesi terzi.

## **CAPO VI Autorità di controllo indipendenti**

### **Sezione I Indipendenza**

#### **Articolo 51 Autorità di controllo**

1. Ogni Stato membro dispone che una o più autorità pubbliche indipendenti siano incaricate di sorvegliare l'applicazione del presente regolamento al fine di tutelare i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche con riguardo al trattamento e di agevolare la libera circolazione dei dati personali all'interno dell'Unione (l'«autorità di controllo»).

2. Ogni autorità di controllo contribuisce alla coerente applicazione del presente regolamento in tutta l'Unione. A tale scopo, le autorità di controllo cooperano tra loro e con la Commissione, conformemente al capo VII.

3. Qualora in uno Stato membro siano istituite più autorità di controllo, detto Stato membro designa l'autorità di controllo che rappresenta tali autorità nel comitato e stabilisce il meccanismo in base al quale le altre autorità si conformano alle norme relative al meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63.

4. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del presente capo al più tardi entro 25 maggio 2018, e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.

#### **Articolo 52 Indipendenza**

1. Ogni autorità di controllo agisce in piena indipendenza nell'adempimento dei propri compiti e nell'esercizio dei propri poteri conformemente al presente regolamento.

2. Nell'adempimento dei rispettivi compiti e nell'esercizio dei rispettivi poteri previsti dal presente regolamento, il membro o i membri di ogni autorità di controllo non subiscono pressioni esterne, né dirette, né indirette, e non sollecitano né accettano istruzioni da alcuno.

3. Il membro o i membri dell'autorità di controllo si astengono da qualunque azione incompatibile con le loro funzioni e per tutta la durata del mandato non possono esercitare alcuna altra attività incompatibile, remunerata o meno.

4. Ogni Stato membro provvede affinché ogni autorità di controllo sia dotata delle risorse umane, tecniche e finanziarie, dei locali e delle infrastrutture necessari per l'effettivo adempimento dei suoi compiti e l'esercizio dei propri poteri, compresi quelli nell'ambito dell'assistenza reciproca, della cooperazione e della partecipazione al comitato.

5. Ogni Stato membro provvede affinché ogni autorità di controllo selezioni e disponga di proprio personale, soggetto alla direzione esclusiva del membro o dei membri dell'autorità di controllo interessata.

6. Ogni Stato membro provvede affinché ogni autorità di controllo sia soggetta a un controllo finanziario che non ne pregiudichi l'indipendenza e disponga di bilanci annuali, separati e pubblici, che possono far parte del bilancio generale statale o nazionale.

#### **Articolo 53 Condizioni generali per i membri dell'autorità di controllo**

1. Gli Stati membri dispongono che ciascun membro delle rispettive autorità di controllo sia nominato attraverso una procedura trasparente:

- dal rispettivo parlamento;
- dal rispettivo governo;
- dal rispettivo capo di Stato; oppure
- da un organismo indipendente incaricato della nomina a norma del diritto dello Stato membro.

2. Ogni membro possiede le qualifiche, l'esperienza e le competenze, in particolare nel settore della protezione dei dati personali, richieste per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.

3. Il mandato dei membri cessa alla scadenza del termine o in caso di dimissioni volontarie o di provvedimento d'ufficio, a norma del diritto dello Stato membro interessato.

4. Un membro è rimosso solo in casi di colpa grave o se non soddisfa più le condizioni richieste per l'esercizio delle sue funzioni.

#### **Articolo 54 Norme sull'istituzione dell'autorità di controllo**

1. Ogni Stato membro prevede con legge tutte le condizioni seguenti:

- a) l'istituzione di ogni autorità di controllo;
  - b) le qualifiche e le condizioni di idoneità richieste per essere nominato membro di ogni autorità di controllo;
  - c) le norme e le procedure per la nomina del membro o dei membri di ogni autorità di controllo;
  - d) la durata del mandato del membro o dei membri di ogni autorità di controllo non inferiore a quattro anni, salvo per le prime nomine dopo 24 maggio 2016, alcune delle quali possono avere una durata inferiore qualora ciò sia necessario per tutelare l'indipendenza dell'autorità di controllo mediante una procedura di nomina scaglionata;
  - e) l'eventuale rinnovabilità e, in caso positivo, il numero di rinnovi del mandato del membro o dei membri di ogni autorità di controllo;
  - f) le condizioni che disciplinano gli obblighi del membro o dei membri e del personale di ogni autorità di controllo, i divieti relativi ad attività, professioni e benefici incompatibili con tali obblighi durante e dopo il mandato e le regole che disciplinano la cessazione del rapporto di lavoro.
2. Il membro o i membri e il personale di ogni autorità di controllo sono tenuti, in virtù del diritto dell'Unione o degli Stati membri, al segreto professionale in merito alle informazioni riservate cui hanno avuto accesso nell'esecuzione dei loro compiti o nell'esercizio dei loro poteri, sia durante che dopo il mandato. Per tutta la durata del loro mandato, tale obbligo del segreto professionale si applica in particolare alle segnalazioni da parte di persone fisiche di violazioni del presente regolamento.

## **Sezione 2 Competenza, compiti e poteri**

### **Articolo 55 Competenza**

1. Ogni autorità di controllo è competente a eseguire i compiti assegnati e a esercitare i poteri a essa conferiti a norma del presente regolamento nel territorio del rispettivo Stato membro.
2. Se il trattamento è effettuato da autorità pubbliche o organismi privati che agiscono sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera c) o e), è competente l'autorità di controllo dello Stato membro interessato. In tal caso, non si applica l'articolo 56.
3. Le autorità di controllo non sono competenti per il controllo dei trattamenti effettuati dalle autorità giurisdizionali nell'esercizio delle loro funzioni giurisdizionali.

### **Articolo 56 Competenza dell'autorità di controllo capofila**

1. Fatto salvo l'articolo 55, l'autorità di controllo dello stabilimento principale o dello stabilimento unico del titolare e del trattamento o responsabile del trattamento è competente ad agire in qualità di autorità di controllo capofila per i trattamenti transfrontalieri effettuati dal soggetto titolare del trattamento o responsabile del trattamento, secondo la procedura di cui all'articolo 60.
2. In deroga al paragrafo 1, ogni autorità di controllo è competente per la gestione dei reclami a essa proposti o di eventuali violazioni del presente regolamento se l'oggetto riguarda unicamente uno stabilimento nel suo Stato membro o incide in modo sostanziale sugli interessati unicamente nel suo Stato membro.
3. Nei casi indicati al paragrafo 2 del presente articolo, l'autorità di controllo informa senza indugio l'autorità di controllo capofila in merito alla questione. Entro un termine di tre settimane da quando è stata informata, l'autorità di controllo capofila decide se intende o meno trattare il caso secondo la procedura di cui all'articolo 60, tenendo conto dell'esistenza o meno di uno stabilimento del titolare del trattamento o responsabile del trattamento nello Stato membro dell'autorità di controllo che l'ha informata.
4. Qualora l'autorità di controllo capofila decida di trattare il caso, si applica la procedura di cui all'articolo 60. L'autorità di controllo che ha informato l'autorità di controllo capofila può presentare a quest'ultima un progetto di decisione. L'autorità di controllo capofila tiene nella massima considerazione tale progetto nella predisposizione del progetto di decisione di cui all'articolo 60, paragrafo 3.
5. Nel caso in cui l'autorità di controllo capofila decida di non trattarlo, l'autorità di controllo che ha informato l'autorità di controllo capofila tratta il caso conformemente agli articoli 61 e 62.

6. L'autorità di controllo capofila è l'unico interlocutore del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in merito al trattamento transfrontaliero effettuato da tale titolare del trattamento o responsabile del trattamento.

### **Articolo 57 Compiti**

1. Fatti salvi gli altri compiti indicati nel presente regolamento, sul proprio territorio ogni autorità di controllo:

- a) sorveglia e assicura l'applicazione del presente regolamento;
- b) promuove la consapevolezza e favorisce la comprensione del pubblico riguardo ai rischi, alle norme, alle garanzie e ai diritti in relazione al trattamento. Sono oggetto di particolare attenzione le attività destinate specificamente ai minori;
- c) fornisce consulenza, a norma del diritto degli Stati membri, al parlamento nazionale, al governo e ad altri organismi e istituzioni in merito alle misure legislative e amministrative relative alla protezione dei diritti e delle libertà delle persone fisiche con riguardo al trattamento;
- d) promuove la consapevolezza dei titolari del trattamento e dei responsabili del trattamento riguardo agli obblighi imposti loro dal presente regolamento;
- e) su richiesta, fornisce informazioni all'interessato in merito all'esercizio dei propri diritti derivanti dal presente regolamento e, se del caso, coopera a tal fine con le autorità di controllo di altri Stati membri;
- f) tratta i reclami proposti da un interessato, o da un organismo, un'organizzazione o un'associazione ai sensi dell'articolo 80, e svolge le indagini opportune sull'oggetto del reclamo e informa il reclamante dello stato e dell'esito delle indagini entro un termine ragionevole, in particolare ove siano necessarie ulteriori indagini o un coordinamento con un'altra autorità di controllo;
- g) collabora, anche tramite scambi di informazioni, con le altre autorità di controllo e presta assistenza reciproca al fine di garantire l'applicazione e l'attuazione coerente del presente regolamento;
- h) svolge indagini sull'applicazione del presente regolamento, anche sulla base di informazioni ricevute da un'altra autorità di controllo o da un'altra autorità pubblica;
- i) sorveglia gli sviluppi che presentano un interesse, se e in quanto incidenti sulla protezione dei dati personali, in particolare l'evoluzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e le prassi commerciali;
- j) adotta le clausole contrattuali tipo di cui all'articolo 28, paragrafo 8, e all'articolo 46, paragrafo 2, lettera d);
- k) redige e tiene un elenco in relazione al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 4;
- l) offre consulenza sui trattamenti di cui all'articolo 36, paragrafo 2;
- m) incoraggia l'elaborazione di codici di condotta ai sensi dell'articolo 40, paragrafo 1, e fornisce un parere su tali codici di condotta e approva quelli che forniscono garanzie sufficienti, a norma dell'articolo 40, paragrafo 5;
- n) incoraggia l'istituzione di meccanismi di certificazione della protezione dei dati nonché di sigilli e marchi di protezione dei dati a norma dell'articolo 42, paragrafo 1, e approva i criteri di certificazione a norma dell'articolo 42, paragrafo 5;
- o) ove applicabile, effettua un riesame periodico delle certificazioni rilasciate in conformità dell'articolo 42, paragrafo 7;
- p) definisce e pubblica i criteri per l'accreditamento di un organismo per il controllo dei codici di condotta ai sensi dell'articolo 41 e di un organismo di certificazione ai sensi dell'articolo 43;
- q) effettua l'accreditamento di un organismo per il controllo dei codici di condotta ai sensi dell'articolo 41 e di un organismo di certificazione ai sensi dell'articolo 43;
- r) autorizza le clausole contrattuali e le altre disposizioni di cui all'articolo 46, paragrafo 3;
- s) approva le norme vincolanti d'impresa ai sensi dell'articolo 47;
- t) contribuisce alle attività del comitato;

u) tiene registri interni delle violazioni del presente regolamento e delle misure adottate in conformità dell'articolo 58, paragrafo 2; e

v) svolge qualsiasi altro compito legato alla protezione dei dati personali. 2. Ogni autorità di controllo agevola la proposizione di reclami di cui al paragrafo 1, lettera f), tramite misure quali un modulo per la proposizione dei reclami compilabile anche elettronicamente, senza escludere altri mezzi di comunicazione.

3. Ogni autorità di controllo svolge i propri compiti senza spese né per l'interessato né, ove applicabile, per il responsabile della protezione dei dati.

4. Qualora le richieste siano manifestamente infondate o eccessive, in particolare per il carattere ripetitivo, l'autorità di controllo può addebitare un contributo spese ragionevole basato sui costi amministrativi o rifiutarsi di soddisfare la richiesta. Incombe all'autorità di controllo dimostrare il carattere manifestamente infondato o eccessivo della richiesta.

### **Articolo 58 Poteri**

1. Ogni autorità di controllo ha tutti i poteri di indagine seguenti:

a) ingiungere al titolare del trattamento e al responsabile del trattamento e, ove applicabile, al rappresentante del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento, di fornirle ogni informazione di cui necessita per l'esecuzione dei suoi compiti;

b) condurre indagini sotto forma di attività di revisione sulla protezione dei dati;

c) effettuare un riesame delle certificazioni rilasciate in conformità dell'articolo 42, paragrafo 7;

d) notificare al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento le presunte violazioni del presente regolamento;

e) ottenere, dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento, l'accesso a tutti i dati personali e a tutte le informazioni necessarie per l'esecuzione dei suoi compiti; e f) ottenere accesso a tutti i locali del titolare del trattamento e del responsabile del trattamento, compresi tutti gli strumenti e mezzi di trattamento dei dati, in conformità con il diritto dell'Unione o il diritto processuale degli Stati membri.

2. Ogni autorità di controllo ha tutti i poteri correttivi seguenti:

a) rivolgere avvertimenti al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sul fatto che i trattamenti previsti possono verosimilmente violare le disposizioni del presente regolamento;

b) rivolgere ammonimenti al titolare e del trattamento o al responsabile del trattamento ove i trattamenti abbiano violato le disposizioni del presente regolamento;

c) ingiungere al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento di soddisfare le richieste dell'interessato di esercitare i diritti loro derivanti dal presente regolamento;

d) ingiungere al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento di conformare i trattamenti alle disposizioni del presente regolamento, se del caso, in una determinata maniera ed entro un determinato termine;

e) ingiungere al titolare del trattamento di comunicare all'interessato una violazione dei dati personali;

f) imporre una limitazione provvisoria o definitiva al trattamento, incluso il divieto di trattamento;

g) ordinare la rettifica, la cancellazione di dati personali o la limitazione del trattamento a norma degli articoli 16, 17 e 18 e la notificazione di tali misure ai destinatari cui sono stati comunicati i dati personali ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, e dell'articolo 19;

h) revocare la certificazione o ingiungere all'organismo di certificazione di ritirare la certificazione rilasciata a norma degli articoli 42 e 43, oppure ingiungere all'organismo di certificazione di non rilasciare la certificazione se i requisiti per la certificazione non sono o non sono più soddisfatti;

i) infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, in aggiunta alle misure di cui al presente paragrafo, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso; e



j) ordinare la sospensione dei flussi di dati verso un destinatario in un paese terzo o un'organizzazione internazionale.

3. Ogni autorità di controllo ha tutti i poteri autorizzativi e consultivi seguenti:

- a) fornire consulenza al titolare del trattamento, secondo la procedura di consultazione preventiva di cui all'articolo 36;
- b) rilasciare, di propria iniziativa o su richiesta, pareri destinati al parlamento nazionale, al governo dello Stato membro, oppure, conformemente al diritto degli Stati membri, ad altri organismi e istituzioni e al pubblico su questioni riguardanti la protezione dei dati personali;
- c) autorizzare il trattamento di cui all'articolo 36, paragrafo 5, se il diritto dello Stato membro richiede una siffatta autorizzazione preliminare;
- d) rilasciare un parere sui progetti di codici di condotta e approvarli, ai sensi dell'articolo 40, paragrafo 5;
- e) accreditare gli organismi di certificazione a norma dell'articolo 43;
- f) rilasciare certificazioni e approvare i criteri di certificazione conformemente all'articolo 42, paragrafo 5;
- g) adottare le clausole tipo di protezione dei dati di cui all'articolo 28, paragrafo 8, e all'articolo 46, paragrafo 2, lettera d);
- h) autorizzare le clausole contrattuali di cui all'articolo 46, paragrafo 3, lettera a);
- i) autorizzare gli accordi amministrativi di cui all'articolo 46, paragrafo 3, lettera b);
- j) approvare le norme vincolanti d'impresa ai sensi dell'articolo 47.

4. L'esercizio da parte di un'autorità di controllo dei poteri attribuiti dal presente articolo è soggetto a garanzie adeguate, inclusi il ricorso giurisdizionale effettivo e il giusto processo, previste dal diritto dell'Unione e degli Stati membri conformemente alla Carta.

5. Ogni Stato membro dispone per legge che la sua autorità di controllo abbia il potere di intentare un'azione o di agire in sede giudiziale o, ove del caso, stragiudiziale in caso di violazione del presente regolamento per far rispettare le disposizioni dello stesso.

6. Ogni Stato membro può prevedere per legge che la sua autorità di controllo abbia ulteriori poteri rispetto a quelli di cui ai paragrafi 1, 2 e 3. L'esercizio di tali poteri non pregiudica l'operatività effettiva del capo VII.

### **Articolo 59 Relazioni di attività**

Ogni autorità di controllo elabora una relazione annuale sulla propria attività, in cui può figurare un elenco delle tipologie di violazioni notificate e di misure adottate a norma dell'articolo 58, paragrafo 2. Tali relazioni sono trasmesse al parlamento nazionale, al governo e alle altre autorità designate dal diritto dello Stato membro. Esse sono messe a disposizione del pubblico, della Commissione e del comitato.

## **CAPO VII Cooperazione e coerenza**

### **Sezione I Cooperazione**

### **Articolo 60 Cooperazione tra l'autorità di controllo capofila e le altre autorità di controllo interessate**

1. L'autorità di controllo capofila coopera con le altre autorità di controllo interessate conformemente al presente articolo nell'impegno per raggiungere un consenso.

L'autorità di controllo capofila e le autorità di controllo interessate si scambiano tutte le informazioni utili.

2. L'autorità di controllo capofila può chiedere in qualunque momento alle altre autorità di controllo interessate di fornire assistenza reciproca a norma dell'articolo 61 e può condurre operazioni congiunte a norma dell'articolo 62, in particolare per lo svolgimento di indagini o il controllo dell'attuazione di una misura riguardante un titolare del trattamento o responsabile del trattamento stabilito in un altro Stato membro.

3. L'autorità di controllo capofila comunica senza indugio le informazioni utili sulla questione alle

altre autorità di controllo interessate. Trasmette senza indugio alle altre autorità di controllo interessate un progetto di decisione per ottenere il loro parere e tiene debitamente conto delle loro opinioni.

4. Se una delle altre autorità di controllo interessate solleva un'obiezione pertinente e motivata al progetto di decisione entro un termine di quattro settimane dopo essere stata consultata conformemente al paragrafo 3 del presente articolo, l'autorità di controllo capofila, ove non dia seguito all'obiezione pertinente e motivata o ritenga l'obiezione non pertinente o non motivata, sottopone la questione al meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63.

5. L'autorità di controllo capofila, qualora intenda dare seguito all'obiezione pertinente e motivata sollevata, trasmette un progetto di decisione riveduto alle altre autorità di controllo interessate per ottenere il loro parere. Tale progetto di decisione riveduto è soggetto alla procedura di cui al paragrafo 4 entro un termine di due settimane.

6. Se nessuna delle altre autorità di controllo interessate ha sollevato obiezioni al progetto di decisione trasmesso dall'autorità di controllo capofila entro il termine di cui ai paragrafi 4 e 5, si deve considerare che l'autorità di controllo capofila e le autorità di controllo interessate concordano su tale progetto di decisione e sono da esso vincolate.

7. L'autorità di controllo capofila adotta la decisione e la notifica allo stabilimento principale o allo stabilimento unico del titolare del trattamento o responsabile del trattamento, a seconda dei casi, e informa le altre autorità di controllo interessate e il comitato la decisione in questione, compresa una sintesi dei fatti e delle motivazioni pertinenti. L'autorità di controllo cui è stato proposto un reclamo informa il reclamante riguardo alla decisione.

8. In deroga al paragrafo 7, in caso di archiviazione o di rigetto di un reclamo, l'autorità di controllo cui è stato proposto il reclamo adotta la decisione e la notifica al reclamante e ne informa il titolare del trattamento.

9. Se l'autorità di controllo capofila e le autorità di controllo interessate convengono di archiviare o rigettare parti di un reclamo e di intervenire su altre parti di tale reclamo, è adottata una decisione separata per ciascuna di tali parti della questione. L'autorità di controllo capofila adotta la decisione per la parte riguardante azioni in relazione al titolare del trattamento e la notifica allo stabilimento principale o allo stabilimento unico del responsabile del trattamento o del responsabile del trattamento sul territorio del suo Stato membro e ne informa il reclamante, mentre l'autorità di controllo del reclamante adotta la decisione per la parte riguardante l'archiviazione o il rigetto di detto reclamo, la notifica a detto reclamante e ne informa il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento.

10. Dopo aver ricevuto la notifica della decisione dell'autorità di controllo capofila a norma dei paragrafi 7 e 9, il titolare del trattamento o responsabile del trattamento adotta le misure necessarie per garantire la conformità alla decisione per quanto riguarda le attività di trattamento nel contesto di tutti i suoi stabilimenti nell'Unione. Il titolare del trattamento o responsabile del trattamento notifica le misure adottate per conformarsi alla decisione all'autorità di controllo capofila, che ne informa le altre autorità di controllo interessate.

11. Qualora, in circostanze eccezionali, un'autorità di controllo interessata abbia motivo di ritenere che urga intervenire per tutelare gli interessi degli interessati, si applica la procedura d'urgenza di cui all'articolo 66.

12. L'autorità di controllo capofila e le altre autorità di controllo interessate si scambiano reciprocamente con mezzi elettronici, usando un modulo standard, le informazioni richieste a norma del presente articolo.

### **Articolo 61 Assistenza reciproca**

1. Le autorità di controllo si scambiano le informazioni utili e si prestano assistenza reciproca al fine di attuare e applicare il presente regolamento in maniera coerente, e mettono in atto misure per cooperare efficacemente tra loro. L'assistenza reciproca comprende, in particolare, le richieste di informazioni e le misure di controllo, quali le richieste di autorizzazioni e consultazioni preventive e le richieste di effettuare ispezioni e indagini.

2. Ogni autorità di controllo adotta tutte le misure opportune necessarie per dare seguito alle richieste delle altre autorità di controllo senza ingiustificato ritardo e comunque entro un mese dal ricevimento della richiesta. Tali misure possono consistere, in particolare, nella trasmissione di informazioni utili sullo svolgimento di un'indagine.

3. La richiesta di assistenza contiene tutte le informazioni necessarie, compresi lo scopo e i motivi della richiesta. Le informazioni scambiate sono utilizzate ai soli fini per cui sono state richieste.

4. L'autorità di controllo richiesta non deve rifiutare di dare seguito alla richiesta, salvo che:

a) non sia competente per trattare l'oggetto della richiesta o per le misure cui deve dare esecuzione; o

b) l'accoglimento della richiesta violi le disposizioni del presente regolamento o il diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetta l'autorità di controllo che riceve la richiesta.

5. L'autorità di controllo richiesta informa l'autorità di controllo richiedente dell'esito o, a seconda dei casi, dei progressi delle misure adottate per rispondere alla richiesta. L'autorità di controllo richiesta deve fornire le motivazioni del rigetto della richiesta.

6. Di norma, le autorità di controllo richieste forniscono con mezzi elettronici, usando un modulo standard, le informazioni richieste da altre autorità di controllo.

7. Le autorità di controllo richieste non impongono alcuna spesa per le misure da loro adottate a seguito di una richiesta di assistenza reciproca. Le autorità di controllo possono concordare disposizioni di indennizzo reciproco per spese specifiche risultanti dalla prestazione di assistenza reciproca in circostanze eccezionali.

8. Qualora l'autorità di controllo non fornisca le informazioni di cui al paragrafo 5 del presente articolo, entro un mese dal ricevimento della richiesta di un'altra autorità di controllo, l'autorità di controllo richiedente può adottare misure provvisorie nel territorio del suo Stato membro ai sensi dell'articolo 55, paragrafo 1. Si considera, in tal caso, che urga intervenire ai sensi dell'articolo 66, paragrafo 1, e che sia necessaria una decisione vincolante d'urgenza da parte del comitato a norma dell'articolo 66, paragrafo 2.

9. La Commissione può, mediante atti di esecuzione, specificare il formato e le procedure per l'assistenza reciproca di cui al presente articolo e le modalità per lo scambio di informazioni con mezzi elettronici tra autorità di controllo e tra le autorità di controllo e il comitato, in particolare il modulo standard di cui al paragrafo 6 del presente articolo. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

### **Articolo 62 Operazioni congiunte delle autorità di controllo**

1. Se del caso, le autorità di controllo conducono operazioni congiunte, incluse indagini congiunte e misure di contrasto congiunte, cui partecipano membri o personale di autorità di controllo di altri Stati membri.

2. Qualora il titolare del trattamento o responsabile del trattamento abbia stabilimenti in vari Stati membri o qualora esista la probabilità che il trattamento abbia su un numero significativo di interessati in più di uno Stato membro un impatto negativo sostanziale, un'autorità di controllo di ogni Stato membro in questione ha il diritto di partecipare alle operazioni congiunte. L'autorità di controllo che è competente conformemente all'articolo 56, paragrafo 1, o all'articolo 56 paragrafo 4, invita l'autorità di controllo di ogni Stato membro interessato a partecipare all'operazione congiunta in questione e risponde senza ritardo alle richieste di partecipazione delle autorità di controllo.

3. Un'autorità di controllo può, in conformità del diritto degli Stati membri e con l'autorizzazione dell'autorità di controllo ospitata, conferire poteri, anche d'indagine, ai membri o al personale dell'autorità di controllo ospitata che partecipano alle operazioni congiunte o consentire ai membri o al personale dell'autorità di controllo ospitata, nella misura in cui il diritto dello Stato membro dell'autorità di controllo ospite lo permette, di esercitare i loro poteri d'indagine in conformità del diritto dello Stato membro dell'autorità di controllo ospitata. Tali poteri d'indagine possono essere esercitati unicamente sotto il controllo e in presenza di membri o personale

dell'autorità di controllo ospite. I membri o il personale dell'autorità di controllo ospitata sono soggetti al diritto dello Stato membro dell'autorità di controllo ospite.

4. Qualora, in conformità del paragrafo 1, il personale di un'autorità di controllo ospitata operi in un altro Stato membro, lo Stato membro dell'autorità di controllo ospite si assume la responsabilità del suo operato, compreso l'obbligo di risarcimento, per i danni causati da detto personale nel corso delle operazioni, conformemente al diritto dello Stato membro nel cui territorio esso opera.

5. Lo Stato membro nel cui territorio sono stati causati i danni risarcisce tali danni alle condizioni applicabili ai danni causati dal proprio personale. Lo Stato membro dell'autorità di controllo ospitata il cui personale ha causato danni a terzi nel territorio di un altro Stato membro rimborsa integralmente a tale altro Stato membro importi corrisposti agli aventi diritto per conto di detti terzi.

6. Fatto salvo l'esercizio dei suoi diritti nei confronti di terzi e fatta eccezione per il paragrafo 5, ciascuno Stato membro rinuncia, nel caso previsto al paragrafo 1, a chiedere a un altro Stato membro il risarcimento dei danni di cui al paragrafo 4.

7. Qualora sia prevista un'operazione congiunta e un'autorità di controllo non si conformi entro un mese all'obbligo di cui al paragrafo 2, seconda frase, del presente articolo, le altre autorità di controllo possono adottare misure provvisorie nel territorio del loro Stato membro ai sensi dell'articolo 55. Si considera, in tal caso, che urga intervenire ai sensi dell'articolo 66, paragrafo 1, e che siano necessari un parere o una decisione vincolante d'urgenza da parte del comitato a norma dell'articolo 66, paragrafo 2.

## **Sezione 2 Coerenza**

### **Articolo 63 Meccanismo di coerenza**

Al fine di contribuire all'applicazione coerente del presente regolamento in tutta l'Unione, le autorità di controllo cooperano tra loro e, se del caso, con la Commissione mediante il meccanismo di coerenza stabilito nella presente sezione.

### **Articolo 64 Parere del comitato europeo per la protezione dei dati**

1. Il comitato emette un parere ove un'autorità di controllo competente intenda adottare una delle misure in appresso. A tal fine, l'autorità di controllo competente comunica il progetto di decisione al comitato, quando la decisione:

- a) è finalizzata a stabilire un elenco di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 4;
- b) riguarda una questione di cui all'articolo 40, paragrafo 7, relativa alla conformità al presente regolamento di un progetto di codice di condotta o una modifica o proroga di un codice di condotta;
- c) è finalizzata ad approvare i criteri per l'accreditamento di un organismo ai sensi dell'articolo 41, paragrafo 3, o di un organismo di certificazione ai sensi dell'articolo 43, paragrafo 3;
- d) è finalizzata a determinare clausole tipo di protezione dei dati di cui all'articolo 46, paragrafo 2, lettera d), e all'articolo 28, paragrafo 8;
- e) è finalizzata ad autorizzare clausole contrattuali di cui all'articolo 46, paragrafo 3, lettera a); oppure
- f) è finalizzata ad approvare norme vincolanti d'impresa ai sensi dell'articolo 47.

2. Qualsiasi autorità di controllo, il presidente del comitato o la Commissione può richiedere che le questioni di applicazione generale o che producono effetti in più di uno Stato membro siano esaminate dal comitato al fine di ottenere un parere, in particolare se un'autorità di controllo competente non si conforma agli obblighi relativi all'assistenza reciproca ai sensi dell'articolo 61 o alle operazioni congiunte ai sensi dell'articolo 62.

3. Nei casi di cui ai paragrafi 1 e 2, il comitato emette un parere sulla questione che gli è stata presentata, purché non abbia già emesso un parere sulla medesima questione. Tale parere è adottato entro un termine di otto settimane a maggioranza semplice dei membri del comitato.

Tale termine può essere prorogato di sei settimane, tenendo conto della complessità della questione. Per quanto riguarda il progetto di decisione di cui al paragrafo 1 trasmesso ai membri del comitato conformemente al paragrafo 5, il membro che non abbia sollevato obiezioni entro un termine ragionevole indicato dal presidente è considerato assentire al progetto di decisione.

4. Senza ingiustificato ritardo, le autorità di controllo e la Commissione comunicano per via elettronica, usando un modulo standard, al comitato tutte le informazioni utili, in particolare, a seconda del caso, una sintesi dei fatti, il progetto di decisione, i motivi che rendono necessaria l'attuazione di tale misura e i pareri delle altre autorità di controllo interessate.

5. Il presidente del comitato informa, senza ingiustificato ritardo, con mezzi elettronici:

a) i membri del comitato e la Commissione di tutte le informazioni utili che sono state comunicate al comitato con modulo standard. Se necessario, il segretariato del comitato fornisce una traduzione delle informazioni utili; e

b) l'autorità di controllo di cui, secondo i casi, ai paragrafi 1 e 2, e la Commissione in merito al parere, che rende pubblico.

6. L'autorità di controllo competente si astiene dall'adottare il suo progetto di decisione di cui al paragrafo 1 entro il termine di cui al paragrafo 3.

7. L'autorità di controllo di cui al paragrafo 1 tiene nella massima considerazione il parere del comitato e, entro due settimane dal ricevimento del parere, comunica per via elettronica, usando un modulo standard, al presidente del comitato se intende mantenere o modificare il progetto di decisione e, se del caso, il progetto di decisione modificato.

8. Se entro il termine di cui al paragrafo 7 del presente articolo l'autorità di controllo interessata informa il presidente del comitato, fornendo le pertinenti motivazioni, che non intende conformarsi al parere del comitato, in tutto o in parte, si applica l'articolo 65, paragrafo 1.

#### **Articolo 65 Composizione delle controversie da parte del comitato**

1. Al fine di assicurare l'applicazione corretta e coerente del presente regolamento nei singoli casi, il comitato adotta una decisione vincolante nei seguenti casi:

a) se, in un caso di cui all'articolo 60, paragrafo 4, un'autorità di controllo interessata ha sollevato un'obiezione pertinente e motivata a un progetto di decisione dell'autorità capofila o l'autorità capofila ha rigettato tale obiezione in quanto non pertinente o non motivata. La decisione vincolante riguarda tutte le questioni oggetto dell'obiezione pertinente e motivata, in particolare se sussista una violazione del presente regolamento;

b) se vi sono opinioni contrastanti in merito alla competenza delle autorità di controllo interessate per lo stabilimento principale;

c) se un'autorità di controllo competente non richiede il parere del comitato nei casi di cui all'articolo 64, paragrafo 1, o non si conforma al parere del comitato emesso a norma dell'articolo 64. In tal caso qualsiasi autorità di controllo interessata o la Commissione può comunicare la questione al comitato.

2. La decisione di cui al paragrafo 1 è adottata entro un mese dal deferimento della questione da parte di una maggioranza di due terzi dei membri del comitato. Tale termine può essere prorogato di un mese, in considerazione della complessità della questione. La decisione di cui al paragrafo 1 è motivata e trasmessa all'autorità di controllo capofila e a tutte le autorità di controllo interessate ed è per esse vincolante.

3. Qualora non sia stato in grado di adottare una decisione entro i termini di cui al paragrafo 2, il comitato adotta la sua decisione entro due settimane dalla scadenza del secondo mese di cui al paragrafo 2, a maggioranza semplice dei membri del comitato. In caso di parità di voti dei membri del comitato, prevale il voto del presidente.

4. Le autorità di controllo interessate non adottano una decisione sulla questione sottoposta al comitato a norma del paragrafo 1 entro i termini di cui ai paragrafi 2 e 3.

5. Il presidente del comitato notifica senza ingiustificato ritardo alle autorità di controllo interessate la decisione di cui al paragrafo 1 e ne informa la Commissione. La decisione è pubblicata senza ritardo sul sito web del comitato dopo che l'autorità di controllo ha notificato la decisione definitiva di cui al paragrafo 6.

6. L'autorità di controllo capofila o, se del caso, l'autorità di controllo a cui è stato proposto il reclamo adotta la sua decisione definitiva in base alla decisione di cui al paragrafo 1 del presente articolo senza ingiustificato ritardo e al più tardi entro un mese dalla notifica della decisione da parte del comitato. L'autorità di controllo capofila o, se del caso, l'autorità di controllo a cui è stato proposto il reclamo, informa il comitato circa la data in cui la decisione definitiva è notificata rispettivamente al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento e all'interessato. La decisione definitiva delle autorità di controllo interessate è adottata ai sensi dell'articolo 60, paragrafi 7, 8 e 9. La decisione finale fa riferimento alla decisione di cui al paragrafo 1 del presente articolo e precisa che la decisione di cui a tale paragrafo sarà pubblicata sul sito web del comitato conformemente al paragrafo 5 del presente articolo. La decisione finale deve accludere la decisione di cui al paragrafo 1 del presente articolo.

#### **Articolo 66 Procedura d'urgenza**

1. In circostanze eccezionali, qualora ritenga che urga intervenire per proteggere i diritti e le libertà degli interessati, un'autorità di controllo interessata può, in deroga al meccanismo di coerenza di cui agli articoli 63, 64 e 65, o alla procedura di cui all'articolo 60, adottare immediatamente misure provvisorie intese a produrre effetti giuridici nel proprio territorio, con un periodo di validità determinato che non supera i tre mesi. L'autorità di controllo comunica senza ritardo tali misure e la motivazione della loro adozione alle altre autorità di controllo interessate, al comitato e alla Commissione.

2. Qualora abbia adottato una misura ai sensi del paragrafo 1 e ritenga che urga adottare misure definitive, l'autorità di controllo può chiedere un parere d'urgenza o una decisione vincolante d'urgenza del comitato, motivando tale richiesta.

3. Qualsiasi autorità di controllo può chiedere un parere d'urgenza o una decisione vincolante d'urgenza, a seconda dei casi, del comitato qualora un'autorità di controllo competente non abbia adottato misure adeguate in una situazione in cui urge intervenire per proteggere i diritti e le libertà degli interessati, motivando la richiesta di tale parere o decisione, in particolare l'urgenza dell'intervento.

4. In deroga all'articolo 64, paragrafo 3, e all'articolo 65, paragrafo 2, il parere d'urgenza o la decisione vincolante d'urgenza di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo sono adottati entro due settimane a maggioranza semplice dei membri del comitato.

#### **Articolo 67 Scambio di informazioni**

La Commissione può adottare atti di esecuzione di portata generale per specificare le modalità per lo scambio di informazioni per via elettronica tra autorità di controllo e tra le autorità di controllo e il comitato, in particolare il modulo standard di cui all'articolo 64. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 93, paragrafo 2.

### **Sezione 3 Comitato europeo per la protezione dei dati**

#### **Articolo 68 Comitato europeo per la protezione dei dati**

1. Il comitato europeo per la protezione dei dati («comitato») è istituito quale organismo dell'Unione ed è dotato di personalità giuridica.

2. Il comitato è rappresentato dal suo presidente.

3. Il comitato è composto dalla figura di vertice di un'autorità di controllo per ciascuno Stato membro e dal garante europeo della protezione dei dati, o dai rispettivi rappresentanti.

4. Qualora, in uno Stato membro, più autorità di controllo siano incaricate di sorvegliare l'applicazione delle disposizioni del presente regolamento, è designato un rappresentante comune conformemente al diritto di tale Stato membro.

5. La Commissione ha il diritto di partecipare alle attività e alle riunioni del comitato senza diritto di voto. La Commissione designa un rappresentante. Il presidente del comitato comunica alla Commissione le attività del comitato.

6. Nei casi di cui all'articolo 65, il garante europeo della protezione dei dati ha diritto di voto solo per decisioni che riguardano principi e norme applicabili a istituzioni, organi, uffici e agenzie dell'Unione che corrispondono nella sostanza a quelli del presente regolamento.

## **Articolo 69 Indipendenza**

1. Nell'esecuzione dei suoi compiti o nell'esercizio dei suoi poteri ai sensi degli articoli 70 e 71, il comitato opera con indipendenza.

2. Fatte salve le richieste della Commissione di cui all'articolo 70, paragrafo 1, lettera b), e all'articolo 70, paragrafo 2, nell'esecuzione dei suoi compiti o nell'esercizio dei suoi poteri il comitato non sollecita né accetta istruzioni da alcuno.

## **Articolo 70 Compiti del comitato**

1. Il comitato garantisce l'applicazione coerente del presente regolamento. A tal fine, il comitato, di propria iniziativa o, se del caso, su richiesta della Commissione, in particolare:

a) sorveglia il presente regolamento e ne assicura l'applicazione corretta nei casi previsti agli articoli 64 e 65 fatti salvi i compiti delle autorità nazionali di controllo;

b) fornisce consulenza alla Commissione in merito a qualsiasi questione relativa alla protezione dei dati personali nell'Unione, comprese eventuali proposte di modifica del presente regolamento;

c) fornisce consulenza alla Commissione sul formato e le procedure per lo scambio di informazioni tra titolari del trattamento, responsabili del trattamento e autorità di controllo in merito alle norme vincolanti d'impresa;

d) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi in materia di procedure per la cancellazione di link, copie o riproduzioni di dati personali dai servizi di comunicazione accessibili al pubblico di cui all'articolo 17, paragrafo 2;

e) esamina, di propria iniziativa o su richiesta di uno dei suoi membri o della Commissione, qualsiasi questione relativa all'applicazione del presente regolamento e pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi al fine di promuovere l'applicazione coerente del presente regolamento;

f) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori pratiche conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, per specificare ulteriormente i criteri e le condizioni delle decisioni basate sulla profilazione ai sensi dell'articolo 22, paragrafo 2;

g) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, per accertare la violazione di dati personali e determinare l'ingiustificato ritardo di cui all'articolo 33, paragrafi 1 e 2, e le circostanze particolari in cui il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento è tenuto a notificare la violazione dei dati personali;

h) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, relative alle circostanze in cui una violazione dei dati personali è suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche di cui all'articolo 34, paragrafo 1;

i) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, al fine di specificare ulteriormente i criteri e i requisiti dei trasferimenti di dati personali basati sulle norme vincolanti d'impresa applicate, rispettivamente, dai titolari del trattamento e dai responsabili del trattamento, nonché gli ulteriori requisiti per assicurare la protezione dei dati personali degli interessati di cui all'articolo 47;

j) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, al fine di specificare ulteriormente i criteri e i requisiti dei trasferimenti di dati personali sulla base dell'articolo 49, paragrafo 1;

k) elabora per le autorità di controllo linee guida riguardanti l'applicazione delle misure di cui all'articolo 58, paragrafi 1, 2 e 3, e la previsione delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'articolo 83;

l) valuta l'applicazione pratica delle linee guida, raccomandazioni e migliori prassi di cui alle lettere e) e f);

m) pubblica linee guida, raccomandazioni e migliori prassi conformemente alla lettera e) del presente paragrafo, per stabilire procedure comuni per le segnalazioni da parte di persone fisiche di violazioni del presente regolamento ai sensi dell'articolo 54, paragrafo 2;



- n) incoraggia l'elaborazione di codici di condotta e l'istituzione di meccanismi di certificazione della protezione dei dati nonché di sigilli e marchi di protezione dei dati ai sensi degli articoli 40 e 42;
- o) effettua l'accreditamento di organismi di certificazione e il suo riesame periodico a norma dell'articolo 43 e tiene un registro pubblico di organismi accreditati a norma dell'articolo 43, paragrafo 6, e dei titolari o responsabili del trattamento accreditati, stabiliti in paesi terzi a norma dell'articolo 42, paragrafo 7;
- p) specifica i requisiti di cui all'articolo 43, paragrafo 3, ai fini dell'accreditamento degli organismi di certificazione ai sensi dell'articolo 42;
- q) fornisce alla Commissione un parere in merito ai requisiti di certificazione di cui all'articolo 43, paragrafo 8;
- r) fornisce alla Commissione un parere in merito alle icone di cui all'articolo 12, paragrafo 7;
- s) fornisce alla Commissione un parere per valutare l'adeguatezza del livello di protezione in un paese terzo o in un'organizzazione internazionale, così come per valutare se il paese terzo, il territorio o uno o più settori specifici all'interno di tale paese terzo, o l'organizzazione internazionale non assicurino più un livello adeguato di protezione. A tal fine, la Commissione fornisce al comitato tutta la documentazione necessaria, inclusa la corrispondenza con il governo del paese terzo, con riguardo a tale paese terzo, territorio o settore specifico, o con l'organizzazione internazionale;
- t) emette pareri sui progetti di decisione delle autorità di controllo conformemente al meccanismo di coerenza di cui all'articolo 64, paragrafo 1, e sulle questioni presentate conformemente all'articolo 64, paragrafo 2, ed emette decisioni vincolanti ai sensi dell'articolo 65, anche nei casi di cui all'articolo 66;
- u) promuove la cooperazione e l'effettivo scambio di informazioni e prassi tra le autorità di controllo a livello bilaterale e multilaterale;
- v) promuove programmi comuni di formazione e facilita lo scambio di personale tra le autorità di controllo e, se del caso, con le autorità di controllo di paesi terzi o di organizzazioni internazionali;
- w) promuove lo scambio di conoscenze e documentazione sulla legislazione e sulle prassi in materia di protezione dei dati tra autorità di controllo di tutto il mondo;
- x) emette pareri sui codici di condotta redatti a livello di Unione a norma dell'articolo 40, paragrafo 9; e
- y) tiene un registro elettronico, accessibile al pubblico, delle decisioni adottate dalle autorità di controllo e dalle autorità giurisdizionali su questioni trattate nell'ambito del meccanismo di coerenza.

2. Qualora chieda consulenza al comitato, la Commissione può indicare un termine, tenuto conto dell'urgenza della questione.

3. Il comitato trasmette pareri, linee guida, raccomandazioni e migliori prassi alla Commissione e al comitato di cui all'articolo 93, e li pubblica.

4. Se del caso, il comitato consulta le parti interessate e offre loro la possibilità di esprimere commenti entro un termine ragionevole. Fatto salvo l'articolo 76, il comitato rende pubblici i risultati della procedura di consultazione.

### **Articolo 71 Relazioni**

1. Il comitato redige una relazione annuale sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento nell'Unione e, se del caso, nei paesi terzi e nelle organizzazioni internazionali. La relazione è pubblicata ed è trasmessa al Parlamento europeo, al Consiglio e alla Commissione.

2. La relazione annuale include la valutazione dell'applicazione pratica delle linee guida, raccomandazioni e migliori prassi di cui all'articolo 70, paragrafo 1, lettera l), nonché delle decisioni vincolanti di cui all'articolo 65.

### **Articolo 72 Procedura**

1. Il comitato decide a maggioranza semplice dei suoi membri, salvo se diversamente previsto dal presente regolamento.

2. Il comitato adotta il proprio regolamento interno deliberando a maggioranza di due terzi dei suoi membri e stabilisce le modalità del proprio funzionamento.

#### **Articolo 73 Presidente**

1. Il comitato elegge un presidente e due vicepresidenti tra i suoi membri a maggioranza semplice.

2. Il presidente e i vicepresidenti hanno un mandato di cinque anni, rinnovabile una volta.

#### **Articolo 74 Compiti del presidente**

1. Il presidente ha il compito di:

- a) convocare le riunioni del comitato e stabilirne l'ordine del giorno;
- b) notificare le decisioni adottate dal comitato a norma dell'articolo 65 all'autorità di controllo capofila e alle autorità di controllo interessate;
- c) assicurare l'esecuzione tempestiva dei compiti del comitato, in particolare in relazione al meccanismo di coerenza di cui all'articolo 63.

2. Il comitato europeo stabilisce nel proprio regolamento interno la ripartizione dei compiti tra presidente e vicepresidenti.

#### **Articolo 75 Segreteria**

1. Il comitato dispone di una segreteria messa a disposizione dal garante europeo della protezione dei dati.

2. La segreteria svolge i propri compiti seguendo esclusivamente le istruzioni del presidente del comitato.

3. Il personale del garante europeo della protezione dei dati coinvolto nell'assolvimento dei compiti attribuiti al comitato dal presente regolamento è soggetto a linee gerarchiche separate rispetto al personale coinvolto nello svolgimento dei compiti attribuiti al garante europeo della protezione dei dati.

4. Se del caso, il comitato e il garante europeo della protezione dei dati stabiliscono e pubblicano un protocollo d'intesa che attua il presente articolo, stabilisce i termini della loro cooperazione e si applica al personale del garante europeo della protezione dei dati coinvolto nell'assolvimento dei compiti attribuiti al comitato dal presente regolamento.

5. La segreteria presta assistenza in materia di analisi, amministrativa e logistica al comitato.

6. La segreteria è incaricata in particolare:

- a) della gestione ordinaria del comitato;
- b) della comunicazione tra i membri del comitato, il suo presidente e la Commissione;
- c) della comunicazione con le altre istituzioni e il pubblico;
- d) dell'uso di mezzi elettronici per la comunicazione interna ed esterna;
- e) della traduzione delle informazioni rilevanti;
- f) della preparazione delle riunioni del comitato e del relativo seguito;
- g) della preparazione, redazione e pubblicazione dei pareri, delle decisioni sulla composizione delle controversie tra le autorità di controllo e di altri testi adottati dal comitato.

#### **Articolo 76 Riservatezza**

1. Se il comitato europeo lo ritiene necessario, le sue deliberazioni hanno carattere riservato, come previsto dal suo regolamento interno.

2. L'accesso ai documenti trasmessi ai membri del comitato, agli esperti e ai rappresentanti di terzi è disciplinato dal regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio.

### **CAPO VIII Mezzi di ricorso, responsabilità e sanzioni**

#### **Articolo 77 Diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo**

1. Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o giurisdizionale, l'interessato che ritenga che il trattamento che lo riguarda violi il presente regolamento ha il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo, segnatamente nello Stato membro in cui risiede abitualmente, lavora oppure del luogo ove si è verificata la presunta violazione.

2. L'autorità di controllo a cui è stato proposto il reclamo informa il reclamante dello stato o dell'esito del reclamo, compresa la possibilità di un ricorso giurisdizionale ai sensi dell'articolo 78.

### **Articolo 78 Diritto a un ricorso giurisdizionale effettivo nei confronti dell'autorità di controllo**

1. Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o extragiudiziale, ogni persona fisica o giuridica ha il diritto di proporre un ricorso giurisdizionale effettivo avverso una decisione giuridicamente vincolante dell'autorità di controllo che la riguarda.

2. Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o extragiudiziale, ciascun interessato ha il diritto di proporre un ricorso giurisdizionale effettivo qualora l'autorità di controllo che sia competente ai sensi degli articoli 55 e 56 non tratti un reclamo o non lo informi entro tre mesi dello stato o dell'esito del reclamo proposto ai sensi dell'articolo 77.

3. Le azioni nei confronti dell'autorità di controllo sono promosse dinanzi alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui l'autorità di controllo è stabilita.

4. Qualora siano promosse azioni avverso una decisione di un'autorità di controllo che era stata preceduta da un parere o da una decisione del comitato nell'ambito del meccanismo di coerenza, l'autorità di controllo trasmette tale parere o decisione all'autorità giurisdizionale.

### **Articolo 79 Diritto a un ricorso giurisdizionale effettivo nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento**

1. Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o extragiudiziale disponibile, compreso il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo ai sensi dell'articolo 77, ogni interessato ha il diritto di proporre un ricorso giurisdizionale effettivo qualora ritenga che i diritti di cui gode a norma del presente regolamento siano stati violati a seguito di un trattamento.

2. Le azioni nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento sono promosse dinanzi alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento ha uno stabilimento. In alternativa, tali azioni possono essere promosse dinanzi alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui l'interessato risiede abitualmente, salvo che il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento sia un'autorità pubblica di uno Stato membro nell'esercizio dei pubblici poteri.

### **Articolo 80 Rappresentanza degli interessati**

1. L'interessato ha il diritto di dare mandato a un organismo, un'organizzazione o un'associazione senza scopo di lucro, che siano debitamente costituiti secondo il diritto di uno Stato membro, i cui obiettivi statutari siano di pubblico interesse e che siano attivi nel settore della protezione dei diritti e delle libertà degli interessati con riguardo alla protezione dei dati personali, di proporre il reclamo per suo conto e di esercitare per suo conto i diritti di cui agli articoli 77, 78 e 79 nonché, se previsto dal diritto degli Stati membri, il diritto di ottenere il risarcimento di cui all'articolo 82.

2. Gli Stati membri possono prevedere che un organismo, organizzazione o associazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, indipendentemente dal mandato conferito dall'interessato, abbia il diritto di proporre, in tale Stato membro, un reclamo all'autorità di controllo competente, e di esercitare i diritti di cui agli articoli 78 e 79, qualora ritenga che i diritti di cui un interessato gode a norma del presente regolamento siano stati violati in seguito al trattamento.

### **Articolo 81 Sospensione delle azioni**

1. L'autorità giurisdizionale competente di uno Stato membro che venga a conoscenza di azioni riguardanti lo stesso oggetto relativamente al trattamento dello stesso titolare del trattamento o dello stesso responsabile del trattamento pendenti presso un'autorità giurisdizionale in un altro Stato membro, prende contatto con tale autorità giurisdizionale nell'altro Stato membro per confermare l'esistenza delle azioni.

2. Qualora azioni riguardanti lo stesso oggetto relativamente al trattamento dello stesso titolare del trattamento o dello stesso responsabile del trattamento siano pendenti presso un'autorità giurisdizionale in un altro Stato membro, qualunque autorità giurisdizionale competente successivamente adita può sospendere le azioni.

3. Se tali azioni sono pendenti in primo grado, qualunque autorità giurisdizionale successivamente adita può parimenti dichiarare la propria incompetenza su richiesta di una delle parti a condizione che l'autorità giurisdizionale adita per prima sia competente a conoscere delle domande proposte e la sua legge consenta la riunione dei procedimenti.

### **Articolo 82 Diritto al risarcimento e responsabilità**

1. Chiunque subisca un danno materiale o immateriale causato da una violazione del presente regolamento ha il diritto di ottenere il risarcimento del danno dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento.

2. Un titolare del trattamento coinvolto nel trattamento risponde per il danno cagionato dal suo trattamento che violi il presente regolamento. Un responsabile del trattamento risponde per il danno causato dal trattamento solo se non ha adempiuto gli obblighi del presente regolamento specificatamente diretti ai responsabili del trattamento o ha agito in modo difforme o contrario rispetto alle legittime istruzioni del titolare del trattamento.

3. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento è esonerato dalla responsabilità, a norma del paragrafo 2 se dimostra che l'evento dannoso non gli è in alcun modo imputabile.

4. Qualora più titolari del trattamento o responsabili del trattamento oppure entrambi il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento siano coinvolti nello stesso trattamento e siano, ai sensi dei paragrafi 2 e 3, responsabili dell'eventuale danno causato dal trattamento, ogni titolare del trattamento o responsabile del trattamento è responsabile in solido per l'intero ammontare del danno, al fine di garantire il risarcimento effettivo dell'interessato.

5. Qualora un titolare del trattamento o un responsabile del trattamento abbia pagato, conformemente al paragrafo 4, l'intero risarcimento del danno, tale titolare del trattamento o responsabile del trattamento ha il diritto di reclamare dagli altri titolari del trattamento o responsabili del trattamento coinvolti nello stesso trattamento la parte del risarcimento corrispondente alla loro parte di responsabilità per il danno conformemente alle condizioni di cui al paragrafo 2.

6. Le azioni legali per l'esercizio del diritto di ottenere il risarcimento del danno sono promosse dinanzi alle autorità giurisdizionali competenti a norma del diritto dello Stato membro di cui all'articolo 79, paragrafo 2.

### **Articolo 83 Condizioni generali per infliggere sanzioni amministrative pecuniarie**

1. Ogni autorità di controllo provvede affinché le sanzioni amministrative pecuniarie inflitte ai sensi del presente articolo in relazione alle violazioni del presente regolamento di cui ai paragrafi 4, 5 e 6 siano in ogni singolo caso effettive, proporzionate e dissuasive.

2. Le sanzioni amministrative pecuniarie sono inflitte, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso, in aggiunta alle misure di cui all'articolo 58, paragrafo 2, lettere da a) a h) e j), o in luogo di tali misure. Al momento di decidere se infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria e di fissare l'ammontare della stessa in ogni singolo caso si tiene debito conto dei seguenti elementi: l'oggetto o a finalità del trattamento in questione nonché il numero di interessati lesi dal danno e il livello del danno da essi subito;

b) il carattere doloso o colposo della violazione;

c) le misure adottate dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento per attenuare il danno subito dagli interessati;

d) il grado di responsabilità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento tenendo conto delle misure tecniche e organizzative da essi messe in atto ai sensi degli articoli 25 e 32;

e) eventuali precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento;

f) il grado di cooperazione con l'autorità di controllo al fine di porre rimedio alla violazione e attenuarne i possibili effetti negativi;

g) le categorie di dati personali interessate dalla violazione;

h) la maniera in cui l'autorità di controllo ha preso conoscenza della violazione, in particolare

se e in che misura il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento ha notificato la violazione;

i) qualora siano stati precedentemente disposti provvedimenti di cui all'articolo 58, paragrafo 2, nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in questione relativamente allo stesso oggetto, il rispetto di tali provvedimenti;

j) l'adesione ai codici di condotta approvati ai sensi dell'articolo 40 o ai meccanismi di certificazione approvati ai sensi dell'articolo 42; e

k) eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del caso, ad esempio i benefici finanziari conseguiti o le perdite evitate, direttamente o indirettamente, quale conseguenza della violazione.

3. Se, in relazione allo stesso trattamento o a trattamenti collegati, un titolare del trattamento o un responsabile del trattamento viola, con dolo o colpa, varie disposizioni del presente regolamento, l'importo totale della sanzione amministrativa pecuniaria non supera l'importo specificato per la violazione più grave.

4. In conformità del paragrafo 2, la violazione delle disposizioni seguenti è soggetta a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 10 000 000 EUR, o per le imprese, fino al 2 % del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore:

a) gli obblighi del titolare del trattamento e del responsabile del trattamento a norma degli articoli 8, 11, da 25 a 39, 42 e 43;

b) gli obblighi dell'organismo di certificazione a norma degli articoli 42 e 43;

c) gli obblighi dell'organismo di controllo a norma dell'articolo 41, paragrafo 4;

5. In conformità del paragrafo 2, la violazione delle disposizioni seguenti è soggetta a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 20 000 000 EUR, o per le imprese, fino al 4 % del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore:

a) i principi di base del trattamento, comprese le condizioni relative al consenso, a norma degli articoli 5, 6, 7 e 9;

b) i diritti degli interessati a norma degli articoli da 12 a 22;

c) i trasferimenti di dati personali a un destinatario in un paese terzo o un'organizzazione internazionale a norma degli articoli da 44 a 49;

d) qualsiasi obbligo ai sensi delle legislazioni degli Stati membri adottate a norma del capo IX;

e) l'inosservanza di un ordine, di una limitazione provvisoria o definitiva di trattamento o di un ordine di sospensione dei flussi di dati dell'autorità di controllo ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 2, o il negato accesso in violazione dell'articolo 58, paragrafo 1.

6. In conformità del paragrafo 2 del presente articolo, l'inosservanza di un ordine da parte dell'autorità di controllo di cui all'articolo 58, paragrafo 2, è soggetta a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 20 000 000 EUR, o per le imprese, fino al 4 % del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

7. Fatti salvi i poteri correttivi delle autorità di controllo a norma dell'articolo 58, paragrafo 2, ogni Stato membro può prevedere norme che dispongano se e in quale misura possono essere inflitte sanzioni amministrative pecuniarie ad autorità pubbliche e organismi pubblici istituiti in tale Stato membro.

8. L'esercizio da parte dell'autorità di controllo dei poteri attribuiti dal presente articolo è soggetto a garanzie procedurali adeguate in conformità del diritto dell'Unione e degli Stati membri, inclusi il ricorso giurisdizionale effettivo e il giusto processo.

9. Se l'ordinamento giuridico dello Stato membro non prevede sanzioni amministrative pecuniarie, il presente articolo può essere applicato in maniera tale che l'azione sanzionatoria sia avviata dall'autorità di controllo competente e la sanzione pecuniaria sia irrogata dalle competenti autorità giurisdizionali nazionali, garantendo nel contempo che i mezzi di ricorso siano effettivi e abbiano effetto equivalente alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dalle autorità di controllo. In ogni caso, le sanzioni pecuniarie irrogate sono effettive, proporzionate e dissuasive. Tali Stati membri notificano alla Commissione le disposizioni di legge adottate a norma del pre-

sente paragrafo al più tardi entro 25 maggio 2018 e comunicano senza ritardo ogni successiva modifica.

#### **Articolo 84 Sanzioni**

1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle altre sanzioni per le violazioni del presente regolamento in particolare per le violazioni non soggette a sanzioni amministrative pecuniarie a norma dell'articolo 83, e adottano tutti i provvedimenti necessari per assicurarne l'applicazione. Tali sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

2. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del paragrafo 1 al più tardi entro 25 maggio 2018, e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.

### **CAPO IX Disposizioni relative a specifiche situazioni di trattamento**

#### **Articolo 85 Trattamento e libertà d'espressione e di informazione**

1. Il diritto degli Stati membri concilia la protezione dei dati personali ai sensi del presente regolamento con il diritto alla libertà d'espressione e di informazione, incluso il trattamento a scopi giornalistici o di espressione accademica, artistica o letteraria.

2. Ai fini del trattamento effettuato a scopi giornalistici o di espressione accademica, artistica o letteraria, gli Stati membri prevedono esenzioni o deroghe rispetto ai capi II (principi), III (diritti dell'interessato), IV (titolare del trattamento e responsabile del trattamento), V (trasferimento di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali), VI (autorità di controllo indipendenti), VII (cooperazione e coerenza) e IX (specifiche situazioni di trattamento dei dati) qualora siano necessarie per conciliare il diritto alla protezione dei dati personali e la libertà d'espressione e di informazione.

3. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del paragrafo 2 e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.

#### **Articolo 86 Trattamento e accesso del pubblico ai documenti ufficiali**

I dati personali contenuti in documenti ufficiali in possesso di un'autorità pubblica o di un organismo pubblico o privato per l'esecuzione di un compito svolto nell'interesse pubblico possono essere comunicati da tale autorità o organismo conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri cui l'autorità pubblica o l'organismo pubblico sono soggetti, al fine di conciliare l'accesso del pubblico ai documenti ufficiali e il diritto alla protezione dei dati personali ai sensi del presente regolamento.

#### **Articolo 87 Trattamento del numero di identificazione nazionale**

Gli Stati membri possono precisare ulteriormente le condizioni specifiche per il trattamento di un numero di identificazione nazionale o di qualsiasi altro mezzo d'identificazione d'uso generale. In tal caso, il numero di identificazione nazionale o qualsiasi altro mezzo d'identificazione d'uso generale sono utilizzati soltanto in presenza di garanzie adeguate per i diritti e le libertà dell'interessato conformemente al presente regolamento.

#### **Articolo 88 Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro**

1. Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

2. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo im-

prenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.

3. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del paragrafo 1 entro 25 maggio 2018 e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.

### **Articolo 89 Garanzie e deroghe relative al trattamento a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici**

1. Il trattamento a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici è soggetto a garanzie adeguate per i diritti e le libertà dell'interessato, in conformità del presente regolamento. Tali garanzie assicurano che siano state predisposte misure tecniche e organizzative, in particolare al fine di garantire il rispetto del principio della minimizzazione dei dati. Tali misure possono includere la pseudonimizzazione, purché le finalità in questione possano essere conseguite in tal modo. Qualora possano essere conseguite attraverso il trattamento ulteriore che non consenta o non consenta più di identificare l'interessato, tali finalità devono essere conseguite in tal modo.

2. Se i dati personali sono trattati a fini di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, il diritto dell'Unione o degli Stati membri può prevedere deroghe ai diritti di cui agli articoli 15, 16, 18 e 21, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui al paragrafo 1 del presente articolo, nella misura in cui tali diritti rischiano di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità specifiche e tali deroghe sono necessarie al conseguimento di dette finalità.

3. Se i dati personali sono trattati per finalità di archiviazione nel pubblico interesse, il diritto dell'Unione o degli Stati membri può prevedere deroghe ai diritti di cui agli articoli 15, 16, 18, 19, 20 e 21, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui al paragrafo 1 del presente articolo, nella misura in cui tali diritti rischiano di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità specifiche e tali deroghe sono necessarie al conseguimento di dette finalità.

4. Qualora il trattamento di cui ai paragrafi 2 e 3 funga allo stesso tempo a un altro scopo, le deroghe si applicano solo al trattamento per le finalità di cui ai medesimi paragrafi.

### **Articolo 90 Obblighi di segretezza**

1. Gli Stati membri possono adottare norme specifiche per stabilire i poteri delle autorità di controllo di cui all'articolo 58, paragrafo 1, lettere e) e f), in relazione ai titolari del trattamento o ai responsabili del trattamento che sono soggetti, ai sensi del diritto dell'Unione o degli Stati membri o di norme stabilite dagli organismi nazionali competenti, al segreto professionale o a un obbligo di segretezza equivalente, ove siano necessarie e proporzionate per conciliare il diritto alla protezione dei dati personali e l'obbligo di segretezza. Tali norme si applicano solo ai dati personali che il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento ha ricevuto o ha ottenuto in seguito a un'attività protetta da tale segreto professionale.

2. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le norme adottate ai sensi del paragrafo 1 al più tardi entro 25 maggio 2018 e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.

### **Articolo 91 Norme di protezione dei dati vigenti presso chiese e associazioni religiose (C165)**

1. Qualora in uno Stato membro chiese e associazioni o comunità religiose applichino, al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, corpus completi di norme a tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento, tali corpus possono continuare ad applicarsi purché siano resi conformi al presente regolamento.

2. Le chiese e le associazioni religiose che applicano i corpus completi di norme di cui al paragrafo 1 del presente articolo sono soggette al controllo di un'autorità di controllo indipendente che può essere specifica, purché soddisfi le condizioni di cui al capo VI del presente regolamento..

## **CAPO X Atti delegati e atti di esecuzione**

### **Articolo 92 Esercizio della delega**

1. Il potere di adottare atti delegati è conferito alla Commissione alle condizioni stabilite nel presente articolo.

2. La delega di potere di cui all'articolo 12, paragrafo 8, e all'articolo 43, paragrafo 8, è conferita alla Commissione per un periodo indeterminato a decorrere 24 maggio 2016.



3. La delega di potere di cui all'articolo 12, paragrafo 8, e all'articolo 43, paragrafo 8, può essere revocata in qualsiasi momento dal Parlamento europeo o dal Consiglio. La decisione di revoca pone fine alla delega di potere ivi specificata. Gli effetti della decisione decorrono dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea o da una data successiva ivi specificata. Essa non pregiudica la validità degli atti delegati già in vigore.

4. Non appena adotta un atto delegato, la Commissione ne dà contestualmente notifica al Parlamento europeo e al Consiglio.

5. L'atto delegato adottato ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 8, e all'articolo 43, paragrafo 8, entra in vigore solo se né il Parlamento europeo né il Consiglio hanno sollevato obiezioni entro il termine di tre mesi dalla data in cui esso è stato loro notificato o se, prima della scadenza di tale termine, sia il Parlamento europeo che il Consiglio hanno informato la Commissione che non intendono sollevare obiezioni. Tale termine è prorogato di tre mesi su iniziativa del Parlamento europeo o del Consiglio.

#### **Articolo 93 Procedura di comitato**

1. La Commissione è assistita da un comitato. Esso è un comitato ai sensi del regolamento (UE) n. 182/2011.

2. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 5 del regolamento (UE) n. 182/2011.

3. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 8 del regolamento (UE) n. 182/2011 in combinato disposto con il suo articolo 5.

### **CAPO XI Disposizioni finali**

#### **Articolo 94 Abrogazione della direttiva 95/46/CE**

1. La direttiva 95/46/CE è abrogata a decorrere da 25 maggio 2018.

2. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti al presente regolamento. I riferimenti al gruppo per la tutela delle persone con riguardo al trattamento dei dati personali istituito dall'articolo 29 della direttiva 95/46/CE si intendono fatti al comitato europeo per la protezione dei dati istituito dal presente regolamento.

#### **Articolo 95 Rapporto con la direttiva 2002/58/CE**

Il presente regolamento non impone obblighi supplementari alle persone fisiche o giuridiche in relazione al trattamento nel quadro della fornitura di servizi di comunicazione elettronica accessibili al pubblico su reti pubbliche di comunicazione nell'Unione, per quanto riguarda le materie per le quali sono soggette a obblighi specifici aventi lo stesso obiettivo fissati dalla direttiva 2002/58/CE.

#### **Articolo 96 Rapporto con accordi precedentemente conclusi**

Restano in vigore, fino alla loro modifica, sostituzione o revoca, gli accordi internazionali che comportano il trasferimento di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali conclusi dagli Stati membri prima di 24 maggio 2016 e conformi al diritto dell'Unione applicabile prima di tale data.

#### **Articolo 97 Relazioni della Commissione**

1. Entro 25 maggio 2020 e, successivamente, ogni quattro anni, la Commissione trasmette al Parlamento europeo e al Consiglio relazioni di valutazione e sul riesame del presente regolamento.

2. Nel contesto delle valutazioni e del riesame del presente regolamento di cui al paragrafo 1, la Commissione esamina, in particolare, l'applicazione e il funzionamento:

a) del capo V sul trasferimento di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali, con particolare riguardo alle decisioni adottate ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 3, del presente regolamento, e alle decisioni adottate sulla base dell'articolo 25, paragrafo 6, della direttiva 95/46/CE;

b) del capo VII su cooperazione e coerenza.

3. Ai fini del paragrafo 1, la Commissione può richiedere informazioni agli Stati membri e alle autorità di controllo.

4. Nello svolgere le valutazioni e i riesami di cui ai paragrafi 1 e 2, la Commissione tiene conto delle posizioni e delle conclusioni del Parlamento europeo, del Consiglio, nonché di altri organismi o fonti pertinenti.

5. Se del caso, la Commissione presenta opportune proposte di modifica del presente regolamento tenuto conto, in particolare, degli sviluppi delle tecnologie dell'informazione e dei progressi della società dell'informazione.

#### **Articolo 98 Riesame di altri atti legislativi dell'Unione in materia di protezione dei dati**

Se del caso, la Commissione presenta proposte legislative di modifica di altri atti legislativi dell'Unione in materia di protezione dei dati personali, allo scopo di garantire una protezione uniforme e coerente delle persone fisiche con riguardo al trattamento. Ciò riguarda in particolare le norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo

#### **Articolo 99 Entrata in vigore e applicazione**

1. Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

2. Esso si applica a decorrere da 25 maggio 2018. Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 27 aprile 2016

## **TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 24 APRILE 2017, N. 50 (ESTRATTO)**

### **TESTO DEL DECRETO-LEGGE 24 APRILE 2017, N. 50 (IN SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA GAZZETTA UFFICIALE - SERIE GENERALE - N. 95 DEL 24 APRILE 2017), COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE 21 GIUGNO 2017, N. 96 (IN QUESTO STESSO SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA PAG. I), RECANTE: «DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA FINANZIARIA, INIZIATIVE A FAVORE DEGLI ENTI TERRITORIALI, ULTERIORI INTERVENTI PER LE ZONE COLPITE DA EVENTI SISMICI E MISURE PER LO SVILUPPO.»**

#### **Art. 27 - Misure sul trasporto pubblico locale** <sup>89</sup>

I. All'articolo 1, dopo il comma 534-ter, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono inseriti i seguenti:

“534-quater. Nelle more del riordino del sistema della fiscalità regionale, secondo i principi di cui all'articolo 119 della Costituzione, la dotazione del Fondo di cui all'articolo 16-bis, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è rideterminata nell'importo di 4.789.506.000 euro per l'anno 2017 e 4.932.554.000 euro a decorrere dall'anno 2018, anche al fine di sterilizzare i conguagli di cui all'articolo unico, comma 4, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 luglio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2013, con riferimento agli anni 2013 e successivi.

534-quinquies. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 luglio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2013 non trova applicazione a decorrere dall'anno 2017.

2. A decorrere dall'anno 2018, il riparto del Fondo di cui al comma 1 è effettuato, entro il 30 giugno di ogni anno, con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. In caso di mancata intesa si applica quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il suddetto riparto è operato sulla base dei seguenti criteri:

a) suddivisione tra le regioni di una quota pari al dieci per cento dell'importo del Fondo sulla base dei proventi complessivi da traffico e dell'incremento dei medesimi registrato, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 19, comma 5, del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422, tra l'anno 2014 e l'anno di riferimento, con rilevazione effettuata dall'Osservatorio di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Negli anni successivi, la quota è incrementata del cinque per cento dell'importo del Fondo per ciascun anno fino a raggiungere il venti per cento dell'importo del predetto Fondo;

b) suddivisione tra le regioni di una quota pari, per il primo anno, al dieci per cento dell'importo del Fondo in base a quanto previsto dal decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti di determinazione dei costi standard, di cui all'articolo 1, comma 84, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. Negli anni successivi la quota è incrementata del cinque per cento dell'importo del Fondo per ciascun anno fino a raggiungere il venti per cento dell'importo del predetto Fondo. Nel riparto di tale quota si tiene conto della presenza di infrastrutture ferroviarie di carattere regionale;

c) suddivisione della quota residua del Fondo, sottratto quanto previsto dalle lettere a) e b), secondo le percentuali regionali di cui alla tabella allegata al decreto del Ministro delle infrastrutture e trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze dell'11 novembre 2014; definizione dei livelli adeguati di servizio di cui al comma 6 che, a decorrere dal secondo

<sup>89</sup> Si veda anche il Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti . 157 del 28/3/2018r relativo alla “Definizione dei costi standard di servizi di trasporto pubblico locale e regionale e dei criteri di aggiornamento: [www.mit.gov.it/normativa/decreto-ministeriale-numero-157-del-28.03.2018](http://www.mit.gov.it/normativa/decreto-ministeriale-numero-157-del-28.03.2018).”

anno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sostituiscono le predette percentuali regionali, comunque entro i limiti di spesa complessiva prevista dal Fondo stesso;

d) riduzione in ciascun anno delle risorse del Fondo da trasferire alle regioni qualora i servizi di trasporto pubblico locale e regionale non risultino affidati con procedure di evidenza pubblica entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, ovvero ancora non ne risulti pubblicato alla medesima data il bando di gara, nonché nel caso di gare non conformi alle misure di cui alle delibere dell'Autorità di regolazione dei trasporti adottate ai sensi dell'articolo 37, comma 2, lettera f), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, qualora bandite successivamente all'adozione delle predette delibere. La riduzione non si applica ai contratti di servizio affidati alla data del 30 settembre 2017 in conformità alle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 1370/2007, sino alla loro scadenza, nonché per i servizi ferroviari regionali nel caso di avvenuta pubblicazione alla medesima data ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del regolamento (CE) n. 1370/2007. La riduzione, applicata alla quota di ciascuna regione come determinata ai sensi delle lettere da a) a c), è pari al quindici per cento del valore dei corrispettivi dei contratti di servizio non affidati con le predette procedure. Le risorse derivanti da tali riduzioni sono ripartite tra le altre Regioni con le modalità di cui al presente comma, lettere a), b) e c);

e) in ogni caso, al fine di garantire una ragionevole certezza delle risorse finanziarie disponibili, il riparto derivante dall'attuazione delle lettere da a) a d) non può determinare per ciascuna regione una riduzione annua maggiore del cinque per cento rispetto alla quota attribuita nell'anno precedente; ove l'importo complessivo del Fondo nell'anno di riferimento sia inferiore a quello dell'anno precedente, tale limite è rideterminato in misura proporzionale alla riduzione del Fondo medesimo. Nel primo quinquennio di applicazione il riparto non può determinare per ciascuna regione, una riduzione annua maggiore del 10 per cento rispetto alle risorse trasferite nel 2015; ove l'importo complessivo del Fondo nell'anno di riferimento sia inferiore a quello del 2015, tale limite è rideterminato in misura proporzionale alla riduzione del Fondo medesimo.

e-bis) destinazione annuale dello 0,025 per cento dell'ammontare del Fondo alla copertura dei costi di funzionamento dell'Osservatorio di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 24 dicembre 2007, n. 244));

2-bis. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalle lettere a), b) ed e) del comma 2 e dal comma 8 del presente articolo, le percentuali di riparto di cui alla tabella allegata al decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 11 novembre 2014 sono modificate con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, a decorrere dall'esercizio 2018, in ragione dell'incidenza che sulle stesse hanno le variazioni del canone di accesso all'infrastruttura ferroviaria introdotte dalla società Rete ferroviaria italiana Spa, con decorrenza dal 1° gennaio 2018, in ottemperanza ai criteri stabiliti dall'Autorità di regolazione dei trasporti ai sensi dell'articolo 37, commi 2 e 3, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

3. Al fine di garantire un'efficace programmazione delle risorse, gli effetti finanziari sul riparto del Fondo, derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2 si verificano nell'anno successivo a quello di riferimento.

4. Nelle more dell'emanazione del decreto di cui all'alea del comma 2, con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è ripartito, entro il 15 gennaio di ciascun anno, tra le regioni, a titolo di anticipazione, l'ottanta per cento dello stanziamento del Fondo. L'anticipazione è effettuata sulla base delle percentuali attribuite a ciascuna regione l'anno precedente. Le risorse erogate a titolo di anticipazione sono oggetto di integrazione, di saldo o di compensazione con gli anni successivi. La relativa erogazione alle regioni a statuto ordinario è disposta con cadenza mensile.

5. Le amministrazioni competenti, al fine di procedere sulla base di dati istruttori uniformi, si avvalgono dell'Osservatorio di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, per l'acquisizione dei dati economici, finanziari e tecnici, relativi ai servizi svolti, necessari alla realizzazione di indagini conoscitive e approfondimenti in materia di trasporto pubblico regionale e locale, prodromici all'attività di pianificazione e monitoraggio. A tale scopo i suddetti soggetti forniscono semestralmente all'Osservatorio indicazioni sulla tipologia dei dati da acquisire dalle aziende esercenti i servizi di trasporto pubblico.

6. Ai fini del riparto del Fondo, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nonché previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, sono definiti i criteri con cui le regioni a statuto ordinario determinano i livelli adeguati dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale con tutte le modalità, in coerenza con il raggiungimento di obiettivi di soddisfazione della domanda di mobilità, nonché assicurando l'eliminazione di duplicazioni di servizi sulle stesse direttrici e l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 34-octies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, privilegiando soluzioni innovative e di minor costo per fornire servizi di mobilità nelle aree a domanda debole, quali scelte di sostituzione modale. Le regioni provvedono alla determinazione degli adeguati livelli di servizio entro e non oltre i successivi centoventi giorni e provvedono, altresì, contestualmente ad una riprogrammazione dei servizi anche modificando il piano di cui all'articolo 16-bis, comma 4, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 1135. In caso di inadempienza della regione entro i predetti centoventi giorni, si procede ai sensi dell'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

7. A decorrere dal 1° gennaio 2018 è abrogato il comma 6 dell'articolo 16-bis del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, alinea sono apportate al predetto articolo 16-bis del citato decreto-legge le seguenti ulteriori modificazioni:

a) i commi 3 e 5 sono abrogati;

b) al comma 4, primo periodo, le parole: "Entro quattro mesi dalla data di emanazione del decreto di cui al comma 3," e le parole: "in conformità con quanto stabilito con il medesimo decreto di cui al comma 3," sono soppresse e le parole: "le Regioni" sono sostituite dalle seguenti: "Le Regioni";

c) al comma 9, primo periodo, le parole: "il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 3" sono sostituite dalle seguenti: "decreto del Presidente del Consiglio dei ministri".

8. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 26 giugno 2013, n. 148, con le successive rideterminazioni e aggiornamenti ivi previsti, conserva efficacia fino al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, alinea, e comunque non oltre il 31 dicembre 2018.

8-bis. I costi standard determinati in applicazione del decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti di cui all'articolo 1, comma 84, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e gli indicatori programmatori ivi definiti con criteri di efficienza ed economicità sono utilizzati dagli enti che affidano i servizi di trasporto pubblico locale e regionale come elemento di riferimento per la quantificazione delle compensazioni economiche e dei corrispettivi da porre a base d'asta, determinati ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422, e delle normative europee sugli obblighi di servizio pubblico, con le eventuali integrazioni che tengano conto della specificità del servizio e degli obiettivi degli enti locali in termini di programmazione dei servizi e di promozione dell'efficienza del settore. Le disposizioni del presente comma si applicano ai contratti di servizio stipulati successivamente al 31 dicembre 2017.

8-ter. All'articolo 19 del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, la soglia minima del rapporto di cui al precedente periodo può essere rideterminata per tenere conto del livello della domanda di trasporto e delle condizioni economiche e sociali";

b) il comma 6 è abrogato.

8-quater. Le disposizioni di cui al comma 8-ter si applicano dal 1° gennaio 2018.

8-quinquies. Al fine di consentire il conseguimento degli obiettivi di copertura dei costi con i ricavi da traffico, le regioni e gli enti locali modificano i sistemi tariffari e i livelli delle tariffe anche tenendo conto del principio di semplificazione, dell'applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente, dei livelli di servizio e della media dei livelli tariffari europei, del corretto rapporto tra tariffa e abbonamenti ordinari, dell'integrazione tariffaria tra diverse modalità e gestori. Le disposizioni del precedente periodo si applicano ai contratti di servizio stipulati successivamente alla data di adozione dei provvedimenti tariffari; si applicano inoltre ai contratti di servizio in essere alla medesima data solo in caso di aumenti maggiori del doppio dell'inflazione programmata, con conseguente riduzione del corrispettivo del medesimo contratto di importo pari al 70 per cento dell'aumento stimato dei ricavi da traffico conseguente alla manovra tariffaria, fatti salvi i casi in cui la fattispecie non sia già disciplinata dal contratto di servizio. I livelli tariffari sono aggiornati sulla base delle misure adottate dall'Autorità di regolazione dei trasporti ai sensi dell'articolo 37, comma 2, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

8-sexies. Il gestore del servizio a domanda individuale, i cui proventi tariffari non coprano integralmente i costi di gestione, deve indicare nella carta dei servizi e nel proprio sito internet istituzionale la quota parte, espressa in termini percentuali, del costo totale di erogazione del servizio a carico della finanza pubblica, utilizzando una formulazione sintetica e chiara.

8-septies. Per la copertura dei debiti del sistema di trasporto regionale è attribuito alla regione Umbria un contributo straordinario dell'importo complessivo di 45,82 milioni di euro, di cui 20 milioni di euro per l'anno 2017 e 25,82 milioni di euro per l'anno 2018, per far fronte ai debiti verso la società Busitalia - Sita Nord Srl e sue controllate.

8-octies. Agli oneri derivanti dal comma 8-septies, pari a 20 milioni di euro per l'anno 2017 e a 25,82 milioni di euro per l'anno 2018, si provvede mediante corrispondente utilizzo del Fondo per lo sviluppo e la coesione - programmazione 2014-2020. I predetti importi, tenuto conto della localizzazione territoriale della misura di cui al comma 8-septies, sono portati in prededuzione dalla quota ancora da assegnare alla medesima regione Umbria a valere sulle risorse della citata programmazione 2014-2020.

9. Al fine di favorire il rinnovo del materiale rotabile, lo stesso può essere acquisito dalle imprese di trasporto pubblico regionale e locale anche ricorrendo alla locazione per quanto riguarda materiale rotabile per il trasporto ferroviario e alla locazione senza conducente per veicoli di anzianità massima di dodici anni adibiti al trasporto su gomma e per un periodo non inferiore all'anno.

10. All'articolo 84, comma 4, lettera b), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, dopo le parole: "trasporto di persone," sono inserite le seguenti: "i veicoli di cui all'articolo 87, comma 2, adibiti ai servizi di linea di trasporto di persone".

11. Per il rinnovo del materiale rotabile, le aziende affidatarie di servizi di trasporto pubblico locale, anche di natura non pubblicistica, possono accedere agli strumenti di acquisto e negoziazione messi a disposizione dalle centrali di acquisto nazionale, ferma restando la destinazione dei mezzi acquistati ai predetti servizi.

11-bis. I contratti di servizio relativi all'esercizio dei servizi di trasporto pubblico stipulati successivamente al 31 dicembre 2017 non possono prevedere la circolazione di veicoli a motore

adibiti al trasporto pubblico regionale e locale appartenenti alle categorie M2 o M3, alimentati a benzina o gasolio con caratteristiche antinquinamento Euro 0 o Euro 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 232, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Con uno o più decreti del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti sono disciplinati i casi di esclusione dal divieto di cui al primo periodo per particolari caratteristiche di veicoli di carattere storico o destinati a usi specifici.

11-ter. I contratti di servizio di cui al comma 11-bis prevedono, altresì, che i veicoli per il trasporto pubblico regionale e locale debbano essere dotati di sistemi elettronici per il conteggio dei passeggeri o di altre tecnologie utili per la rilevazione della domanda, ai fini della determinazione delle matrici origine/destinazione, e che le flotte automobilistiche utilizzate per i servizi di trasporto pubblico regionale e locale siano dotate di sistemi satellitari per il monitoraggio elettronico del servizio. I contratti di servizio, in conformità con le disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 1370/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2007, tengono conto degli oneri derivanti dal presente comma, determinati secondo i criteri utilizzati per la definizione dei costi standard di cui all'articolo 1, comma 84, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, assicurando la copertura delle quote di ammortamento degli investimenti.

11-quater. I comuni, in sede di definizione dei piani urbani del traffico, ai sensi dell'articolo 36 del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, individuano specifiche modalità per la diffusione di nuove tecnologie previste dal Piano di azione nazionale sui sistemi di trasporto intelligenti (ITS), predisposto in attuazione dell'articolo 8 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, impegnandosi in tale sede ad utilizzare per investimenti in nuove tecnologie per il trasporto specifiche quote delle risorse messe a disposizione dall'Unione europea.

11-quinquies. Fatte salve le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di servizi già avviate antecedentemente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, i contratti di servizio che le regioni e gli enti locali sottoscrivono, successivamente alla predetta data, per lo svolgimento dei servizi di trasporto pubblico regionale e locale prevedono, a carico delle imprese, l'onere per il mantenimento e per il rinnovo del materiale rotabile e degli impianti, con esclusione delle manutenzioni straordinarie degli impianti e delle infrastrutture di proprietà pubblica e secondo gli standard qualitativi e di innovazione tecnologica a tal fine definiti dagli stessi enti affidanti, ove non ricorrano alla locazione senza conducente. I medesimi contratti di servizio prevedono inoltre la predisposizione da parte delle aziende contraenti di un piano economico-finanziario che, tenendo anche conto del materiale rotabile acquisito con fondi pubblici, dimostri un impiego di risorse per il rinnovo del materiale rotabile, mediante nuovi acquisti, locazioni a lungo termine o leasing, nonché per investimenti in nuove tecnologie, non inferiore al 10 per cento del corrispettivo contrattuale. I medesimi contratti di servizio prevedono l'adozione, a carico delle imprese che offrono il servizio di trasporto pubblico locale e regionale, di sistemi di bigliettazione elettronica da attivare sui mezzi immatricolati. Nel rispetto dei principi di cui al regolamento (CE) n. 1370/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2007, i contratti di servizio tengono conto degli oneri derivanti dal presente comma, determinati secondo i criteri utilizzati per la definizione dei costi standard di cui all'articolo 1, comma 84, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, assicurando la copertura delle quote di ammortamento degli investimenti.

12. L'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19, è sostituito dal seguente:

“2-bis. All'articolo 1, comma 615, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, le parole: ‘31 dicembre 2017’ sono sostituite dalle seguenti: ‘31 gennaio 2018’. Per i servizi di linea di competenza statale, gli accertamenti sulla sussistenza delle condizioni di sicurezza e regolarità dei servizi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 285, relativamente all'ubicazione delle aree di fermata, sono validi fin quando non sia accertato il venir meno delle condizioni di sicurezza”.



12-bis. Con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero dello sviluppo economico, da adottare entro il 30 ottobre 2017, è istituito un tavolo di lavoro finalizzato a individuare i principi e i criteri per il riordino della disciplina dei servizi automobilistici interregionali di competenza statale, anche avendo specifico riguardo alla tutela dei viaggiatori e garantendo agli stessi adeguati livelli di sicurezza del trasporto. Al tavolo di lavoro partecipano i rappresentanti, nel numero massimo di due ciascuno, del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, del Ministero dello sviluppo economico, delle associazioni di categoria del settore maggiormente rappresentative e del Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), nonché un rappresentante di ciascun operatore privato che operi in almeno quattro regioni e che non aderisca alle suddette associazioni. Ai componenti del tavolo di lavoro non sono corrisposti compensi di alcun tipo, gettoni nè rimborsi spese. Dall'istituzione e dal funzionamento del tavolo di lavoro non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

12-ter. All'articolo 1, comma 866, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, la parola: "ovvero" è sostituita dalla seguente: "anche" e dopo le parole: "alla riqualificazione elettrica" sono inserite le seguenti: "e al miglioramento dell'efficienza energetica";

b) al quarto periodo, dopo le parole: "Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti sono individuate modalità" è inserita la seguente: ", anche".

12-quater. Le funzioni di regolazione, di indirizzo, di organizzazione e di controllo e quelle di gestione dei servizi di trasporto pubblico regionale e locale sono distinte e si esercitano separatamente. L'ente affidante si avvale obbligatoriamente di altra stazione appaltante per lo svolgimento della procedura di affidamento dei servizi di trasporto pubblico regionale e locale qualora il gestore uscente dei medesimi servizi o uno dei concorrenti sia partecipato o controllato dall'ente affidante ovvero sia affidatario diretto o in house del predetto ente.

12-quinquies. COMMA ABROGATO DAL D.L. 20 GIUGNO 2017, N. 91, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 3 AGOSTO 2017, N. 123.

12-sexies. All'articolo 8 del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422, dopo il comma 4-ter è inserito il seguente:

"4-quater. I beni di cui all'articolo 3, commi da 7 a 9, della legge 15 dicembre 1990, n. 385, trasferiti alle regioni competenti ai sensi del comma 4 del presente articolo, possono essere trasferiti a titolo gratuito, con esenzione da ogni imposta e tassa connessa al trasferimento medesimo, alle società costituite dalle ex gestioni governative di cui al comma 3-bis dell'articolo 18 del presente decreto, se a totale partecipazione della stessa regione conferente".

### **Art. 47 - Interventi per il trasporto ferroviario**

1. Al fine di favorire ed accelerare il conseguimento della compatibilità degli standard tecnologici e di sicurezza delle linee ferroviarie regionali con quelli della rete ferroviaria nazionale di cui al Decreto del Ministro dei Trasporti e della Navigazione 31 ottobre 2000, n. 138T, garantendo al contempo adeguati livelli di efficienza e sviluppo, previa intesa tra le Regioni e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, da definirsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. è individuata quale unico soggetto responsabile della realizzazione dei necessari interventi tecnologici da realizzarsi sulle stesse linee regionali.

2. Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. attua gli interventi di cui al comma 1 nell'ambito di apposito contratto con le Regioni interessate, nei limiti delle risorse disponibili destinate agli scopi, ed in coerenza con i piani di adeguamento tecnico presentati dai competenti gestori delle reti regionali, rispetto ai quali sia intervenuto il relativo pronunciamento da parte del competente organismo preposto alla sicurezza.

3. Con uno o più decreti del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di criteri che tengano conto delle esigenze di mobilità dei viaggiatori e delle merci, di ampliamento della connettività della rete ferroviaria, di

integrazione con il territorio e le aree metropolitane, di potenziamento delle connessioni verso i sistemi portuali ed aeroportuali, sono individuate, nell'ambito delle linee ferroviarie regionali, quelle di rilevanza per la rete ferroviaria nazionale, che possono essere destinatarie di finanziamenti dello Stato per eventuali investimenti sulle linee.

4. Le Regioni territorialmente competenti, i gestori delle linee regionali e Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. possono altresì concludere accordi e stipulare contratti per disciplinare la realizzazione di interventi diversi da quelli previsti al comma 1, ovvero il subentro della medesima Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. nella gestione delle reti ferroviarie regionali, ivi comprese quelle classificate di rilevanza per la rete ferroviaria nazionale ai sensi del comma 3, definendo gli oneri contrattuali e individuando le risorse necessarie per la copertura finanziaria.

5. Con uno o più decreti del Ministro delle Infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa con la singola regione interessata e in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono individuate, tra quelle di cui al comma 3, le linee che assumono la qualificazione di infrastruttura ferroviaria nazionale, previa individuazione delle risorse da destinare alla gestione ai sensi del secondo periodo, ivi incluse quelle iscritte sui pertinenti capitoli del bilancio dello Stato che sono corrispondentemente riallocate. Tali linee sono trasferite, a titolo gratuito, al Demanio ed al patrimonio indisponibile e disponibile dello Stato ai fini del contestuale trasferimento, mediante conferimento in natura, al gestore dell'infrastruttura ferroviaria nazionale che ne assume la gestione nell'ambito del contratto di servizio con lo Stato ai sensi e per gli effetti del decreto del Ministro dei trasporti e della navigazione del 31 ottobre 2000 n. 138 T.

6. Al fine di consentire il completamento del Programma Grandi Stazioni, ovvero la realizzazione di ulteriori opere funzionali a rendere gli interventi più aderenti alle mutate esigenze dei contesti urbani nei quali si inseriscono, il CIPE, su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, con apposita delibera, individua le risorse annuali disponibili, di cui alle delibere del CIPE, n. 10 del 14 marzo 2003, n. 63 del 25 luglio 2003, n. 129 del 6 aprile 2006, n. 61 del 22 luglio 2010, n.2 del 20 gennaio 2012 e n. 20 del 23 marzo 2012, tenendo conto di eventuali obblighi giuridicamente vincolanti sorti in base alle predette delibere, provvede alla loro revoca e alla riprogrammazione del 50% delle risorse disponibili in favore di Grandi Stazioni Rail, nonché alla contestuale approvazione di nuovi progetti ovvero delle necessarie varianti progettuali.

7. All'articolo 1, comma 867, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'ultimo periodo è sostituito dai seguenti: "Fermi restando gli obblighi di cui al presente comma, è autorizzata la spesa di 70 milioni di euro per l'anno 2016. Le relative risorse sono trasferite al patrimonio della società Ferrovie del Sud Est e servizi automobilistici S.r.l. per essere utilizzate, nel rispetto della normativa dell'Unione europea in materia e nell'ambito del piano di risanamento della società, esclusivamente a copertura delle passività, anche pregresse, e delle esigenze finanziarie del comparto infrastruttura. Restano fermi gli atti, i provvedimenti e le operazioni già realizzati ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti del 4 agosto 2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 17 settembre 2016, n.218, ivi compreso il trasferimento della società Ferrovie del Sud Est e servizi automobilistici S.r.l. alla società Ferrovie dello Stato Italiane S.p.a., realizzato nell'ambito della riorganizzazione delle partecipazioni dello Stato nel settore e in ragione della sussistenza, in capo alla medesima società, di qualità industriali e patrimoniali tali da fornire garanzia alla continuità del lavoro e del servizio, nonché l'impegno della società Ferrovie dello Stato Italiane S.p.a., assunto ai sensi del medesimo decreto, di provvedere nei termini di legge alla rimozione dello squilibrio patrimoniale della società.

8. È autorizzato il pagamento a favore di Trenitalia S.p.A. delle somme dovute in relazione all'erogazione dei servizi di trasporto pubblico locale ferroviario già eserciti nella Regione Siciliana per l'anno 2014 e dei servizi interregionali svolti a partire dall'anno 2014, nelle more della definizione dei relativi rapporti contrattuali, nel limite delle risorse già impegnate, ivi inclusi i residui perenti, nonché di quelle iscritte in bilancio e nel rispetto della vigente normativa europea.

9. Nelle more del perfezionamento della delibera del CIPE relativa alla sezione transfrontaliera della nuova linea ferroviaria Torino-Lione ai fini dell'avvio della realizzazione dell'Opera con le modalità di cui all'articolo 2, commi 232, lettere b) e c), e 233, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, come previsto dalla legge 5 gennaio 2017, n. 1, sono autorizzate le attività propedeutiche all'avvio dei lavori a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 208, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 allo scopo finalizzate a legislazione vigente. L'opera è monitorata ai sensi del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229.

10. Al fine di promuovere, in applicazione del Regolamento (UE) 1304/2014, il rinnovo dei sistemi frenanti dei carri merci per l'abbattimento del rumore prodotto da tali carri e compensare le imprese ferroviarie dei relativi maggiori oneri di gestione è istituito nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti il Fondo per il finanziamento degli interventi per l'ammodernamento dei carri merci con una dotazione di 20 milioni di euro per l'anno 2018. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 10, comma 1, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193 convertito, con modificazioni, dalla legge 1 dicembre 2016, n. 225.

11. Le risorse del Fondo di cui al comma 10 sono destinate in favore delle imprese ferroviarie o dei detentori dei carri ferroviari, nel rispetto del Regolamento di esecuzione (UE) 2015/429 della Commissione, con modalità stabilite con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, da sottoporre, entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, a notifica preventiva alla Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

11-bis. Al fine di migliorare la flessibilità dei collegamenti ferroviari dei passeggeri tra la Sicilia e la penisola, il servizio di collegamento ferroviario via mare di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), del decreto del Ministro dei trasporti e della navigazione n. 138 T del 31 ottobre 2000 può essere effettuato anche attraverso l'impiego di mezzi navali veloci il cui modello di esercizio sia strettamente correlato al servizio di trasporto ferroviario da e per la Sicilia, da attuare nell'ambito delle risorse previste a legislazione vigente destinate al Contratto di programma-parte servizi tra lo Stato e la società Rete ferroviaria italiana Spa e fermi restando i servizi ivi stabiliti.

11-ter. Al fine di sostenere gli operatori della logistica e del trasporto ferroviario, le risorse di cui all'articolo 1, comma 294, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, da corrispondere alle imprese ferroviarie per l'incentivazione del trasporto delle merci relativamente agli anni 2018 e 2019 sono attribuite al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che le destina alle imprese ferroviarie, nel rispetto della normativa europea, alle condizioni e con le modalità stabilite dall'articolo 11, comma 2-ter, del decreto-legge 25 novembre 2015, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 2016, n. 9.

11-quater. Al fine di promuovere il traffico ferroviario delle merci in ambito portuale, ciascuna autorità di sistema portuale, relativamente a concessioni in essere per aree demaniali su cui insistono attività terminalistiche, può riconoscere, nel rispetto dei limiti minimi dei canoni di cui all'articolo 18 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, una progressiva diminuzione dei canoni di concessione in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di traffico ferroviario portuale generato da ciascuna area o comunque ad essa riconducibile. Ciascuna autorità di sistema portuale stabilisce gli obiettivi specifici di traffico ferroviario, l'entità e le modalità di determinazione dello sconto compatibilmente con le risorse disponibili nei propri bilanci.

11-quinquies. Al fine di incrementare la sicurezza del trasporto ferroviario è istituito, nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, un Fondo con una dotazione di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017, 2018 e 2019, destinato alla formazione di personale impiegato in attività della circolazione ferroviaria, con particolare riferimento alla figura professionale dei macchinisti del settore merci. Le risorse di cui al presente comma sono attribuite alle imprese ferroviarie con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti sulla base delle attività di formazione realizzate, a condizione che le stesse abbiano comportato l'assunzione di almeno il 70 per cento del personale formato. I corsi di formazione possono essere svolti anche

utilizzando le risorse umane e strumentali del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, nonché avvalendosi di organismi riconosciuti dall'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie di cui al capo II del decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162. In ogni caso, il finanziamento delle iniziative è assicurato unicamente alle attività formative per le quali non vi sia stato alcun esborso da parte del personale formato e possono altresì essere rimborsati gli oneri per eventuali borse di studio erogate per la frequenza dei corsi. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del citato decreto legislativo n. 162 del 2007, per il funzionamento dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie.

((11-sexies. Al fine di promuovere la mobilità sostenibile e il rinnovo del materiale rotabile per il trasporto ferroviario delle merci è istituito, nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il Fondo per il finanziamento degli interventi di rottamazione dei carri merci con una dotazione di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. Il Fondo è destinato al finanziamento degli interventi di rottamazione dei carri merci non conformi ai più avanzati standard in materia di sicurezza e di interoperabilità ferroviaria che, alla data del 1° gennaio 2018, risultino iscritti nell'apposito Registro di immatricolazione nazionale (RIN) tenuto presso l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e che siano in servizio da almeno venti anni. Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da sottoporre a notifica preventiva alla Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, sono definiti i criteri e le modalità di ammissione ai finanziamenti del Fondo di cui al presente comma)).

#### **Art. 48 - Misure urgenti per la promozione della concorrenza e la lotta all'evasione tariffaria nel trasporto pubblico locale**

1. I bacini di mobilità per i servizi di trasporto pubblico regionale e locale e i relativi enti di governo, sono determinati dalle regioni, sentite le città metropolitane, gli altri enti di area vasta e i comuni capoluogo di Provincia, nell'ambito della pianificazione del trasporto pubblico regionale e locale, sulla base di analisi della domanda che tengano conto delle caratteristiche socio-economiche, demografiche e comportamentali dell'utenza potenziale, della struttura orografica, del livello di urbanizzazione e dell'articolazione produttiva del territorio di riferimento. La definizione dei bacini di mobilità rileva anche ai fini della pianificazione e del finanziamento degli interventi della mobilità urbana sostenibile.

2. I bacini di cui al comma 1 comprendono un'utenza minima di 350.000 abitanti ovvero inferiore solo se coincidenti con il territorio di enti di area vasta o di città metropolitane. Agli enti di governo dei bacini possono essere conferite in uso le reti, gli impianti e le altre dotazioni patrimoniali di proprietà degli enti pubblici associati. In tal caso gli enti di governo costituiscono società interamente possedute dagli enti conferenti, che possono affidare anche la gestione delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali. Al capitale di tali società non è ammessa la partecipazione, neanche parziale o indiretta, di soggetti privati.

3. La regione o la provincia autonoma determina i bacini di mobilità in base alla quantificazione o alla stima della domanda di trasporto pubblico locale e regionale, riferita a tutte le modalità di trasporto che intende soddisfare, che è eseguita con l'impiego di matrici origine/destinazione per l'individuazione della rete intermodale dei servizi di trasporto pubblico, di linea e no, nonché delle fonti informative di cui dispone l'Osservatorio istituito dall'articolo 1, comma 300, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Gli operatori già attivi nel bacino sono tenuti a fornire le informazioni e i dati rilevanti in relazione ai servizi effettuati entro e non oltre sessanta giorni dalla richiesta di regioni ed enti locali, che adottano adeguate garanzie di tutela e riservatezza dei dati commerciali sensibili. Le Regioni hanno la facoltà di far salvi i bacini determinati anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, ove coerenti con i criteri di cui al presente articolo.

4. Ai fini dello svolgimento delle procedure di scelta del contraente per i servizi di trasporto locale e regionale, gli enti affidanti, con l'obiettivo di promuovere la più ampia partecipazione alle

medesime, articolano i bacini di mobilità in più lotti, oggetto di procedure di gara e di contratti di servizio, tenuto conto delle caratteristiche della domanda e salvo eccezioni motivate da economie di scala proprie di ciascuna modalità e da altre ragioni di efficienza economica, nonché relative alla specificità territoriale dell'area soggetta alle disposizioni di cui alla legge 16 aprile 1973, n. 171 e successive modificazioni. Tali eccezioni sono disciplinate con delibera dell'Autorità di regolazione dei trasporti, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, lettera f) del decreto -legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, come modificato dal comma 6, lettera a), del presente articolo. Per quanto riguarda i servizi ferroviari l'Autorità può prevedere eccezioni relative anche a lotti comprendenti territori appartenenti a più Regioni, previa intesa tra le regioni interessate.

5. Nelle more della definizione dei bacini di mobilità e dei relativi enti di governo, gli enti locali devono comunque procedere al nuovo affidamento nel rispetto della vigente normativa, dei servizi di trasporto pubblico per i quali il termine ordinario dell'affidamento è scaduto alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero scadrà tra la predetta data e l'adozione dei provvedimenti di pianificazione e istituzione di enti di governo.

6. All'articolo 37 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre, n. 214, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, lettera f) sono anteposte le seguenti parole: "a definire i criteri per la determinazione delle eccezioni al principio della minore estensione territoriale dei lotti di gara rispetto ai bacini di pianificazione, tenendo conto della domanda effettiva e di quella potenziale, delle economie di scala e di integrazione tra servizi, di eventuali altri criteri determinati dalla normativa vigente, nonché";

b) al comma 2, lettera f), sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: ". Con riferimento al trasporto pubblico locale l'Autorità definisce anche gli schemi dei contratti di servizio per i servizi esercitati da società in house o da società con prevalente partecipazione pubblica ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, nonché per quelli affidati direttamente. Sia per i bandi di gara che per i predetti contratti di servizio esercitati in house o affidati direttamente l'Autorità determina la tipologia di obiettivi di efficacia e di efficienza che il gestore deve rispettare, nonché gli obiettivi di equilibrio finanziario; per tutti i contratti di servizio prevede obblighi di separazione contabile tra le attività svolte in regime di servizio pubblico e le altre attività.".

7. Con riferimento alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale l'Autorità di regolazione dei trasporti detta regole generali in materia di:

a) svolgimento di procedure che prevedano la facoltà di procedere alla riscossione diretta dei proventi da traffico da parte dell'affidatario, che se ne assume il rischio di impresa, ferma restando la possibilità di soluzioni diverse con particolare riferimento ai servizi per i quali sia prevista l'integrazione tariffaria tra diversi gestori e che siano suddivisi tra più lotti di gara;

b) obbligo, per chi intenda partecipare alle predette procedure, del possesso, quale requisito di idoneità economica e finanziaria, di un patrimonio netto pari almeno al quindici per cento del corrispettivo annuo posto a base di gara, nonché dei requisiti di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422;

c) adozione di misure in grado di garantire all'affidatario l'accesso a condizioni eque ai beni immobili e strumentali indispensabili all'effettuazione del servizio, anche relative all'acquisto, alla cessione, alla locazione o al comodato d'uso a carico dell'ente affidante, del gestore uscente e del gestore entrante, con specifiche disposizioni per i beni acquistati con finanziamento pubblico e per la determinazione nelle diverse fattispecie dei valori di mercato dei predetti beni;

d) in alternativa a quanto previsto sulla proprietà dei beni strumentali in applicazione della lettera c), limitatamente all'affidamento di servizi di trasporto pubblico ferroviario, facoltà per l'ente affidante e per il gestore uscente di cedere la proprietà dei beni immobili essenziali e dei beni strumentali a soggetti societari, costituiti con capitale privato ovvero con capitale pubblico e privato, che si specializzano nell'acquisto dei predetti beni e di beni strumentali nuovi per

locarli ai gestori di servizi di trasporto pubblico locale e regionale, a condizioni eque e non discriminatorie;

e) in caso di sostituzione del gestore a seguito di gara, previsione nei bandi di gara del trasferimento senza soluzione di continuità di tutto il personale dipendente dal gestore uscente al subentrante con l'esclusione dei dirigenti, applicando in ogni caso al personale il contratto collettivo nazionale di settore e il contratto di secondo livello o territoriale applicato dal gestore uscente, nel rispetto delle garanzie minime disciplinate all'articolo 3, paragrafo 3, secondo periodo, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001. Il trattamento di fine rapporto relativo ai dipendenti del gestore uscente che transitano alle dipendenze del soggetto subentrante è versato all'INPS dal gestore uscente.

8. Alle attività di cui ai commi 6 e 7 l'Autorità di regolazione dei trasporti provvede mediante le risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili a legislazione vigente.

9. Gli utenti dei servizi di trasporto pubblico regionale e locale, in qualsiasi modalità esercitati, sono tenuti a munirsi di valido titolo di viaggio, a convalidarlo all'inizio del viaggio e ad ogni singola uscita, se prevista, in conformità alle apposite prescrizioni previste dal gestore, a conservarlo per la durata del percorso e a esibirlo su richiesta degli agenti accertatori.

10. Per i titoli di viaggio la convalida deve essere effettuata, in conformità alle apposite prescrizioni previste dal gestore, in occasione di ogni singolo accesso ai mezzi di trasporto utilizzati.

11. La violazione degli obblighi previsti dai commi 9 e 10 comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria da definirsi con legge regionale. In assenza di legge regionale, la sanzione è pari a sessanta volte il valore del biglietto ordinario e comunque non superiore a 200 euro.

11-bis. In caso di mancata esibizione di un idoneo titolo di viaggio su richiesta degli agenti accertatori, la sanzione comminata è annullata qualora sia possibile dimostrare, con adeguata documentazione, presso gli uffici preposti dal gestore del trasporto pubblico, il possesso di un titolo nominativo risultante in corso di validità al momento dell'accertamento.

12. All'articolo 71 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 753, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Al fine di assicurare il più efficace contrasto dell'evasione tariffaria, i gestori dei servizi di trasporto pubblico possono affidare le attività di prevenzione, accertamento e contestazione delle violazioni alle norme di viaggio anche a soggetti non appartenenti agli organici del gestore medesimo, qualificabili come agenti accertatori. Gli stessi dovranno essere appositamente abilitati dall'impresa di trasporto pubblico che mantiene comunque la responsabilità del corretto svolgimento dell'attività di verifica e che ha l'obbligo di trasmettere l'elenco degli agenti abilitati alla prefettura-ufficio territoriale del Governo di competenza. Per lo svolgimento delle funzioni loro affidate gli agenti accertatori esibiscono apposito tesserino di riconoscimento rilasciato dall'azienda e possono effettuare i controlli previsti dall'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, compresi quelli necessari per l'identificazione del trasgressore, ivi incluso il potere di richiedere l'esibizione di valido documento di identità, nonché tutte le altre attività istruttorie previste dal capo I, sezione II, della stessa legge. Gli agenti accertatori, nei limiti del servizio a cui sono destinati, rivestono la qualità di pubblico ufficiale. Gli agenti accertatori possono accertare e contestare anche le altre violazioni in materia di trasporto pubblico contenute nel presente titolo, per le quali sia prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa.

Il Ministero dell'interno può mettere a disposizione agenti ed ufficiali aventi qualifica di polizia giudiziaria, secondo un programma di supporto agli agenti accertatori di cui al comma precedente, con copertura dei costi a completo carico dell'ente richiedente e per periodi di tempo non superiori ai trentasei mesi.”

12-bis. Al fine di verificare la qualità dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale, le associazioni dei consumatori riconosciute a livello nazionale o regionale possono trasmettere, con cadenza semestrale, per via telematica, all'Osservatorio di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, i dati, ricavabili dalle segnalazioni dell'utenza, relativi ai disservizi di maggiore rilevanza e frequenza, proponendo possibili soluzioni strutturali per il miglioramen-



to del servizio. L'Osservatorio informa dei disservizi segnalati le amministrazioni competenti e l'Autorità di regolazione dei trasporti per le determinazioni previste dall'articolo 37, comma 2, lettere d), e) e l), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Le amministrazioni competenti, entro trenta giorni, comunicano all'Osservatorio e all'Autorità di regolazione dei trasporti le iniziative eventualmente intraprese per risolvere le criticità denunciate ed entro i novanta giorni successivi rendono conto all'Osservatorio dell'efficacia delle misure adottate. Nel rapporto annuale alle Camere sulla propria attività, l'Osservatorio evidenzia i disservizi di maggiore rilevanza nel territorio nazionale e i provvedimenti adottati dalle amministrazioni competenti. L'Osservatorio mette a disposizione delle Camere, su richiesta, i dati raccolti e le statistiche elaborate nell'ambito della sua attività, fatte salve le necessarie garanzie di tutela e di riservatezza dei dati commerciali sensibili.

12-ter. Salvo quanto previsto dal regolamento (CE) n. 1371/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2007, per il trasporto ferroviario, e dal decreto legislativo 4 novembre 2014, n. 169, per il trasporto effettuato con autobus, quando un servizio di trasporto pubblico subisce una cancellazione o un ritardo, alla partenza dal capolinea o da una fermata, superiore a sessanta minuti per i servizi di trasporto regionale o locale, o a trenta minuti per i servizi di trasporto pubblico svolti in ambito urbano, tranne che nei casi di calamità naturali, di scioperi e di altre emergenze imprevedibili, i passeggeri hanno comunque diritto al rimborso del prezzo del biglietto da parte del vettore. Il rimborso è pari al costo completo del biglietto al prezzo a cui è stato acquistato. Per i titolari di abbonamento, il pagamento è pari alla quota giornaliera del costo completo dell'abbonamento, fermo restando il rispetto delle regole di convalida secondo modalità determinate con disposizioni del gestore. Il rimborso è corrisposto in denaro, a meno che il passeggero non accetti una diversa forma di pagamento.

13. Le rilevazioni dei sistemi di video sorveglianza presenti a bordo dei veicoli e sulle banchine di fermata possono essere utilizzate ai fini del contrasto dell'evasione tariffaria e come mezzo di prova, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali, per l'identificazione di eventuali trasgressori che rifiutino di fornire le proprie generalità agli agenti accertatori, anche con eventuale trasmissione alle competenti forze dell'ordine.



## INDICE ANALITICO PARTE CONTRATTUALE

ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ	pag. 162
ADDETTI AI SERVIZI DI AUTONOLEGGIO	pag. 225
ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE	pag. 173
AFFISSIONE	pag. 26
AGENTE UNICO	pag. 127
ALLOGGIO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI ALLOGGIO	pag. 104
ANTICIPAZIONI SUL T.F.R.	pag. 147
ANZIANITÀ (VEDI “AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ”)	
ANZIANITA’ DI GUIDA (VEDI “CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE”)	
APPALTI	pag. 105
APPRENDISTATO	pag. 94
ASPETTATIVA:	
- Per motivi di salute	pag. 112
- Per motivi sindacali	pag. 26
- Per tossicodipendenti ed etilisti	pag. 121
ASSEGNO AD PERSONAM	pag. 133, 137
ASSEGNO PEREQUATIVO	pag. 137
ASSEMBLEE DEI LAVORATORI	pag. 45
ASSETTI CONTRATTUALI	pag. 19
ASSISTENZA LEGALE (VEDI ANCHE “QUADRI”)	
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	pag. 149
ASSUNTORIE	pag. 127
ASSUNZIONE	pag. 89

ASTENSIONE OBBLIGATORIA/FACOLTATIVA PER MATERNITÀ (VEDI “TRATTAMENTO DI MATERNITÀ” E “CONGEDO PARENTALE”)	
ATTI DISCRIMINATORI	pag. 122
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	pag. 136
BIGLIETTERIA AUTOMATICA AD AGENTE UNICO	pag. 127
BUONUSCITA (VEDI “TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO”)	
CAMPO DI APPLICAZIONE DEI CONTRATTI NAZIONALI ED AZIENDALI	pag. 16
CARTA DI QUALIFICAZIONE (VEDI “PATENTE DI GUIDA E CQC”)	
CERTIFICAZIONI DI ABILITAZIONE PROFESSIONALE ALLA GUIDA	pag. 130
CESSIONE O TRASFERIMENTO DI AZIENDA	pag. 105
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag. 61, 63
CLAUSOLA SOCIALE (Nota)	pag. 105
COMITATI AZIENDALI EUROPEI	pag. 46
COMITATO PER LA SICUREZZA	pag. 19
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	pag. 18
COMMISSIONE DI GARANZIA (VEDI “REGOLAMENTAZIONE DELL’ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO”)	
COMPENSI E INDENNITÀ LEGATE AD EFFETTIVE E/O PARTICOLARI PRESTAZIONI	pag. 145
COMPETENZE ACCESSORIE UNIFICATE	pag. 139
COMPORIO PER MALATTIA	pag. 112
CONCESSIONE DEL T.F.R. (VEDI “REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO”)	
CONGEDI PER FORMAZIONE (VEDI “DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PERMANENTE”)	
CONGEDO PARENTALE	pag. 119
CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO	pag. 119

CONGEDO O FERIE	pag. 110
CONGEDO MATRIMONIALE	pag. 118
CONGEDO STRAORDINARIO:	
- Per trasloco	pag. 104
- Per familiari portatori di handicap	pag. 118
CONTRATTI DI LAVORO	pag. 89
CONTRATTO DI APPRENDISTATO (VEDI “TIPOLOGIE CONTRATTUALI”)	
CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO (VEDI “TIPOLOGIE CONTRATTUALI”)	
CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE (VEDI “TIPOLOGIE CONTRATTUALI”)	
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (VEDI “TIPOLOGIE CONTRATTUALI”)	
CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO (VEDI “TIPOLOGIE CONTRATTUALI”)	
CONTRIBUTI SINDACALI	pag. 25
COPERTURA ASSICURATIVA	pag. 129
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (VEDI “ASSUNZIONI”)	
CRAL	pag. 133
DIARIA (VEDI “INDENNITÀ DI DIARIA RIDOTTA E INDENNITÀ DI CONCORSO PASTI”)	
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PERMANENTE	pag. 120
DIRITTO DI SCIOPERO	pag. 47
DISABILI	pag. 123
DISCIPLINA RELATIVA AL PERSONALE INIDONEO	pag. 105
DISPOSITIVI DI SICUREZZA	pag. 128
ESIGIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI	pag. 286
FERIE	pag. 110

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ SOPPRESSE	pag. 111
FLIXBUS	pag. 284
FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ	pag. 156
FORMAZIONE PROFESSIONALE	pag. 120
GRATIFICA NATALIZIA (VEDI “TREDICESIMA MENSILITÀ”)	
GRAVIDANZA E PUERPERIO (VEDI “TRATTAMENTO DI MATERNITÀ” E “CONGEDO PARENTALE”)	
HANDICAP (VEDI “PORTATORI DI HANDICAP”)	
INDENNITÀ DI ANZIANITÀ (GIÀ BUONUSCITA) (VEDI “TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO”)	
INDENNITÀ DI DIARIA RIDOTTA (CONCORSO PASTO)	pag. 144
INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI	pag. 139
INDENNITÀ DI LAVORO DOMENICALE	pag. 145
INDENNITÀ DI MENSA	pag. 137
INDENNITÀ DI TRASFERITA - INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO	pag. 140
INDENNITÀ DOMENICALE DI TURNO	pag. 145
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	pag. 112
INIDONEI (VEDI “DISCIPLINA RELATIVA AL PERSONALE INIDONEO”) (VEDI “MALATTIA E INFORTUNIO”)	
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE (VEDI “TITOLO III”)	
INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI	pag. 286
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	pag. 108
LOCALI	pag. 46
MALATTIA E INFORTUNIO	pag. 112
MALATTIE PROFESSIONALI	pag. 112

MATERNITÀ (VEDI “TRATTAMENTO DI MATERNITÀ”)	
MATRIMONIO (VEDI “CONGEDO MATRIMONIALE”)	
MATERIE ED ISTITUTI RISERVATI ALL’AREA AZIENDALE	pag. 21
MATERIE ED ISTITUTI RISERVATI ALL’AREA NAZIONALE	pag. 19
MENSILITÀ AGGIUNTIVE	pag. 140
MERCATO DEL LAVORO (VEDI “CONTRATTI DI LAVORO”)	
MOLESTIE SESSUALI	pag. 123
NASTRO O PERIODO LAVORATIVI (VEDI “ORARIO DI LAVORO”)	
NON CUMULABILITÀ DEI DIRITTI SINDACALI	pag. 123
NUOVO 3° ELEMENTO SALARIALE (Nota)	pag. 139
ORARIO DI LAVORO	pag. 106
OSSERVATORIO	pag. 17
PARAMETRI RETRIBUTIVI (VEDI “CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE”)	
PARI OPPORTUNITÀ ED AZIONI POSITIVE	pag. 122
PART TIME (VEDI “CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE”)	
PATENTE DI GUIDA	pag. 130
PERCENTUALI DI UTILIZZO CONTRATTI ATIPICI	pag. 103
PERIODO DI PROVA	pag. 90
PERMESSI LEGGE 104/92	pag. 118
PERMESSI PARENTALI	pag. 119
PERMESSI RETRIBUITI	pag. 110
PERMESSI SINDACALI	pag. 26
PORTATORI DI HANDICAP	pag. 118, 123

PREMIO DI RISULTATO	pag. 145
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI TITOLO II	
PREVIDENZA COMPLEMENTARE E INTEGRATIVA	pag. 150
PRIAMO (VEDI “PREVIDENZA COMPLEMENTARE”)	
PROCEDURE DI MEDIAZIONE E RAFFREDDAMENTO	pag. 24
PROVVEDIMENTI PER IL CONTRASTO DELL'EVASIONE TARIFFARIA	pag. 132
QUADRI	pag. 88, 139
QUALIFICHE ESCLUSE DALLA QUOTA DI RISERVA DI CUI ALL'ARTICOLO 25, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 223 DEL 1991	pag. 89
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ (VEDI “MENSILITA' AGGIUNTIVE”)	
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	pag. 36
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA)	pag. 35
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)	pag. 32
REFERENDUM	pag. 45
REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO	pag. 47
RELAZIONI INDUSTRIALI	pag. 16
REPERIBILITÀ	pag. 106
RESIDENZA/DOMICILIO	pag. 104
RETRIBUZIONE: (VEDI “TRATTAMENTO ECONOMICO” TITOLO V)	
- Aumenti periodici di anzianità	pag. 136
- Competenze accessorie unificate	pag. 139
- Giornaliera ed oraria	pag. 140
- Mensile	pag. 133
- Normale	pag. 133
- Struttura	pag. 133
- Tabellare	pag. 133
- Terzo elemento salariale e nuovo terzo elemento salariale (nota)	pag. 139
- Trattamenti ad personam	pag. 137
- Trattamenti sostitutivi	pag. 139
- Trattamento distinto della retribuzione	pag. 137

RIPOSO PERIODICO	pag. 110
RISARCIMENTO DANNI	pag. 129
SCATTI DI ANZIANITÀ	pag. 136
SCIOPERO (VEDI “DIRITTO DI SCIOPERO”)	
SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITÀ – TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO	pag. 162
STIPENDIO (VEDI “STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE”)	
STRAORDINARIO (VEDI “LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO”)	
TABELLA DELLE CATEGORIE	pag. 85
TELELAVORO	pag. 102
TIPOLOGIE CONTRATTUALI	pag. 90
TOSSICODIPENDENTI ED ETILISTI	pag. 121
TRASLOCHI E TRASFERIMENTI	pag. 104
TRASFERIMENTI D’AZIENDA	pag. 105
TRASFERTA (VEDI “INDENNITÀ DI TRASFERTA”)	
TRATTAMENTI SOSTITUTIVI	pag. 139
TRATTAMENTI AD PERSONAM	pag. 137
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag. 147
TRATTAMENTO DI MATERNITÀ	pag. 119
TRATTAMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	
TRATTAMENTO ECONOMICO TITOLO V	
TREDICESIMA MENSILITÀ (VEDI “MENSILITÀ AGGIUNTIVE”)	
TUTELA LEGALE	pag. 129
VESTIARIO	pag. 123
VOLONTARIATO	pag. 123
WELFARE	pag. 149





Stampa:  
Tipolitografia ATA Srl  
Via G.Adamoli, 285 - 16138 Genova - Tel. 010 513120  
info@tipografiaata.it - www.tipografiaata.it