

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

N. 1179-bis

DISEGNO DI LEGGE

**risultante dallo stralcio – deliberato dall’Assemblea il
25 gennaio 2000 – degli articoli da 1 a 30 e dell’articolo 52 del**

DISEGNO DI LEGGE

*«Norme per modulare i tempi della vita, ridurre la durata del lavoro,
affermare il diritto al tempo scelto»*

**d’iniziativa dei senatori DE LUCA Michele, SMURAGLIA, PILONI,
PELELLA, BATTAFARANO, GRUOSSO, TAPPARO, MURI-
NEDDU, BESOSTRI e CADDEO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 1996

—————
Norme in materia di orario di lavoro
—————

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge disciplina l'orario di lavoro mediante norme di riorganizzazione, modulazione e riduzione dello stesso, al fine di conciliarlo con gli altri tempi di vita, di promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro e di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione dei cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

2. Le norme della presente legge costituiscono principi fondamentali di riforma economico-sociale dello Stato. Le leggi dello Stato non possono introdurre deroghe ai principi della presente legge se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.

CAPO II

MISURA E DISTRIBUZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 2.

(Durata dell'orario normale di lavoro)

1. La durata settimanale legale dell'orario normale di lavoro dei dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici e dei prestatori d'opera coordinata e continuativa è stabilita in 39 ore effettive. La contrattazione collettiva può prevedere la riduzione dell'orario di lavoro fino a 35 ore settimanali medie, fermi restando i vigenti limiti legali inferiori,

con gli incentivi di cui al capo III della presente legge.

2. Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata dell'orario di lavoro:

a) i riposi intermedi e le pause di lavoro superiori a 15 minuti;

b) il tempo impiegato per recarsi dal luogo di residenza al luogo di lavoro.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro e, nei limiti da questi stabiliti, i contratti collettivi aziendali possono prevedere che i limiti di cui al comma 1 siano riferiti all'orario medio di un periodo non superiore a 19 settimane per la generalità dei dipendenti. Detto limite è elevato a 40 settimane per il personale indicato all'articolo 17, secondo comma, della direttiva 93/104/CE, del Consiglio del 23 novembre 1993.

4. La diversa distribuzione plurisettimanale dell'orario di lavoro è compensata da una riduzione della durata settimanale del lavoro secondo limiti e modalità definiti dalla contrattazione collettiva tra le parti sociali.

5. In nessun caso l'orario di lavoro comprensivo delle ore di lavoro straordinario può superare il limite massimo di 45 ore settimanali e di 10 ore giornaliere, salvi i casi previsti dagli articoli 10 e 11 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

6. La distribuzione dell'orario di lavoro, nei settori che producono beni e servizi alle persone, deve tendere a realizzare un giusto equilibrio tra i diritti dei lavoratori e le esigenze degli utenti.

Art. 3.

(Pause di lavoro)

1. Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa, le cui modalità, durata e condizioni di concessione sono stabilite dai contratti collettivi, anche aziendali.

2. Ove non siano prescritte pause di lavoro, il lavoratore ha comunque diritto, per ogni periodo giornaliero di lavoro eccedente le 6 ore, ad una sosta di durata non inferiore a 15 minuti.

Art. 4.

(Riposo giornaliero)

1. Il lavoratore e il prestatore d'opera coordinata e continuativa hanno diritto ad almeno 12 ore consecutive di riposo nel corso di ogni periodo di 24 ore, salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva per prestazioni di pronto intervento o di attesa nei servizi pubblici.

Art. 5.

(Riposo settimanale)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici nonché i prestatori d'opera coordinata e continuativa hanno diritto ad un riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 12 ore di riposo giornaliero, dopo un periodo di lavoro non superiore a 6 giorni consecutivi.

2. Il riposo settimanale deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora stabilita dai contratti collettivi, e deve essere goduto di domenica.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano, salve le disposizioni contrarie delle leggi speciali e dei contratti collettivi:

- a) al personale navigante;
- b) al personale militare di pubblica sicurezza;
- c) agli addetti ai servizi pubblici, di qualsiasi tipo e natura, anche se gestiti da imprese o soggetti privati, per i quali vi sia ragionevole necessità di funzionamento anche nei giorni festivi;
- d) agli addetti alle lavorazioni industriali a ciclo continuo;

e) agli addetti a servizi di vigilanza, custodia o pronto intervento per la tutela della sicurezza di persone o beni;

f) agli addetti a pubblici servizi, attività alberghiere o di ristorazione;

g) agli addetti alle attività di assistenza medica o paramedica, attività di assistenza a viaggiatori e turisti;

h) ai lavoratori che prestano la loro opera nell'ambito di spettacoli, manifestazioni sportive, manifestazioni culturali, fiere e mercati, sfilate di moda;

i) ai dipendenti di aziende giornalistiche;

l) agli addetti ad attività artigianali o di commercio al minuto o nei supermercati per le quali sia previsto il funzionamento anche nei giorni festivi da apposita legge regionale;

m) ai panificatori;

n) agli addetti ad altre attività, per le quali il funzionamento nelle giornate festive corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, specificamente indicate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

In caso di utilizzo continuativo della giornata festiva si determina una riduzione compensativa dell'orario ed una maggiorazione retributiva nelle forme e nei modi previsti dall'articolo 10.

Art. 6.

(Ferie annuali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito nella misura e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, e, comunque, non inferiore a 4 settimane lavorative.

2. Il periodo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito dalla relativa indennità

per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. L'infermità del lavoratore, anche di natura traumatica, comportante ricovero ospedaliero o la cui prognosi sia complessivamente superiore a cinque giorni, insorta durante il godimento delle ferie, ne sospende il decorso.

Art. 7.

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è quello prestato in eccedenza all'orario normale di lavoro definito nei contratti collettivi o, in mancanza, nell'articolo 2, comma 1, ed ha un carattere non continuativo o ricorrente.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di 2 ore giornaliere e 6 ore settimanali. Nelle attività di servizio e di cura delle persone, l'entità dello straordinario e la sua scansione devono tenere conto delle particolari esigenze degli utenti, secondo norme definite dalla contrattazione collettiva.

3. È attribuito all'Ispettorato del lavoro ed alle rispettive sezioni provinciali il compito di effettuare le opportune verifiche in merito al rispetto delle norme relative al lavoro straordinario. In caso di violazione delle norme previste da leggi e contratti sulle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario è prevista una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro di lire 500.000 per ogni caso di violazione.

4. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese che, nei sei mesi precedenti, siano state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni delle prestazioni con intervento della cassa integrazione guadagni, salvo accertamento dell'Ispettorato del lavoro circa l'impossibilità di utilizzare le prestazioni dei lavoratori licenziati o sospesi, in luogo del ricorso al lavoro straordinario.

5. Il ricorso al lavoro straordinario potrà essere attivato secondo le maggiorazioni e le procedure previste dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro.

6. Alla contrattazione collettiva è demandata la funzione di stabilire i criteri per la maggiorazione retributiva, in misura comunque non inferiore al 10 per cento, e la contestuale riduzione compensativa dell'orario.

7. Alla retribuzione per lavoro straordinario non si applicano le agevolazioni contributive per sgravi e fiscalizzazioni.

8. La richiesta di lavoro straordinario deve essere preceduta, almeno 24 ore prima della sua effettuazione, da una comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali maggiormente rappresentative contenente l'indicazione del numero delle ore richieste e dei lavoratori interessati.

9. L'effettuazione di lavoro straordinario può essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a 3 giornate lavorative, quando ciò sia indispensabile in ragione di eventi eccezionali ed imprevedibili oppure comportanti rischio di danno grave alle persone o agli impianti. In quest'ultimo caso potranno essere superati i limiti di cui al comma 2 del presente articolo ed al comma 5 dell'articolo 2.

Art. 8.

(Lavori discontinui e di semplice attesa o custodia)

1. Per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la durata massima normale giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro è rispettivamente di 10 e 45 ore, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. È lavoro straordinario quello prestato oltre il limite di cui al comma 1.

3. Per i lavoratori di cui al comma 1, i limiti massimi dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro, comprensivi delle ore di lavoro straordinario, sono rispettivamente di 11 e di 55 ore.

4. Le attività di cui al comma 1 sono quelle individuate, ai sensi dell'articolo 6 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, dal regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni, fermo il disposto di cui all'articolo 13 della presente legge.

Art. 9.

(Gestione negoziale della flessibilità oraria)

1. I regimi di orario generali e speciali ed i periodi di attività previsti dall'articolo 2 possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali unitari stipulati dalle rappresentanze sindacali costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa.

2. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione, da parte di uno o più dei soggetti collettivi di cui al comma 1, o di richiesta da parte del 20 per cento dei lavoratori interessati, l'efficacia dell'accordo è sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori votanti.

3. La richiesta di consultazione referendaria di cui al comma 2 deve essere comunicata, entro 10 giorni dalla stipulazione dell'accordo, al datore di lavoro, all'amministrazione e alle rappresentanze od organizzazioni sindacali firmatarie, e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è altresì tenuto ad adottare le misure tecniche ed organizzative che ne consentano il regolare svolgimento. La consultazione deve aver luogo entro 15 giorni dalla sua richiesta,

durante l'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità produttiva o amministrativa, e l'Ispettore provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende alla sua effettuazione e cura che essa avvenga con modalità tali da assicurare la segretezza del voto.

4. Il numero totale delle ore lavorate nel periodo temporaneo complessivo contemplato dall'accordo non può comunque eccedere quello risultante dai limiti di cui al comma 1 dell'articolo 2 o da quelli inferiori eventualmente previsti da contratti o accordi collettivi.

5. Gli accordi di cui al presente articolo devono altresì prevedere:

a) i periodi entro i quali ottenere la compensazione;

b) per le ore prestate in eccedenza rispetto ai limiti orari giornalieri e settimanali, specifiche maggiorazioni retributive ovvero riduzioni di orario compensative più che proporzionali;

c) specifiche ipotesi di giustificato esonero dei singoli lavoratori dall'osservanza di regimi di orario concordati.

6. Nel caso in cui siano stipulati accordi di flessibilità dell'orario non può essere richiesto, per il tempo della loro vigenza, lavoro straordinario e non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 12.

Art. 10.

(Lavoro notturno)

1. Per lavoro notturno si intende quello effettuato nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, anche prestato secondo turni periodici.

2. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero e qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno un terzo del suo orario di lavoro an-

nuale, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

3. Fermo restando il limite assoluto di cui all'articolo 2, comma 5, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi nazionali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Per i lavori che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il limite è comunque di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e sulla base delle proposte del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) e dell'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), è stabilito un elenco delle lavorazioni di cui al presente comma.

4. L'orario notturno determina una riduzione della durata del tempo di lavoro settimanale e mensile ed una maggiorazione retributiva le cui modalità e criteri saranno definiti dai contratti collettivi.

5. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui all'articolo 5 non si considera per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 4.

6. L'introduzione di turni di lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati ed è soggetta alle stesse procedure di cui all'articolo 9, nelle unità produttive e amministrative che prevedono il ricorso al lavoro notturno in via stabile e continuativa o per un periodo superiore a 30 giorni, salve le esenzioni per gli impianti a ciclo continuo ed i servizi pubblici essenziali, individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

7. Gli accordi sindacali devono altresì prevedere:

a) il divieto di prestazione di turni immediatamente successivi in capo allo stesso lavoratore;

b) l'alternanza dei lavoratori da adibire ai turni di notte.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario.

9. Dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici deve essere informato per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, salvo che esso sia disposto da contratto collettivo nazionale.

10. Il lavoro notturno è escluso per le lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino e per le famiglie con un solo genitore e con bambini di età inferiore a 12 anni a carico.

11. Sono esclusi dall'obbligo di prestare lavoro notturno i lavoratori e le lavoratrici che hanno a proprio carico soggetti handicappati, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104, gli aderenti a confessioni religiose per le quali sussista il divieto di lavoro notturno, individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri e gli altri soggetti individuati dalla contrattazione collettiva di categoria.

Art. 11.

(Salute e sicurezza dei lavoratori notturni)

1. Il lavoratore notturno ha diritto di essere informato, anche tramite suoi rappresentanti, circa i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, prima di esservi adibito, e circa le misure necessarie per la prevenzione di eventuali danni alla salute.

2. I lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere sottoposti, a cura ed a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente:

a) ad accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno, cui sono adibiti;

b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute.

3. I lavoratori notturni che abbiano subito menomazioni, con effetti invalidanti per più di 20 giorni, in ragione dello svolgimento di lavoro notturno, hanno diritto ad essere assegnati a turni diurni vacanti e conformi alla qualificazione professionale dei medesimi.

4. Il datore di lavoro è tenuto a garantire ai lavoratori notturni adeguate misure di pronto soccorso, comprese quelle che ne consentono il trasporto rapido in luoghi in cui possano ricevere cure appropriate.

5. Le aziende che organizzano non occasionalmente la propria attività con lavoro notturno devono informare le rappresentanze sindacali aziendali competenti, se costituite, in merito alle misure idonee di prevenzione. Analoga informativa dovrà essere effettuata dalle aziende che intendono introdurre il lavoro notturno.

6. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alla prestazione di lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alle leggi 5 giugno 1990, n. 135, e 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 12.

(Variabilità dell'orario)

1. Il datore e il prestatore di lavoro possono pattuire la variabilità, in aumento o in diminuzione, dell'orario giornaliero o settimanale, a discrezione del prestatore, con compensazione in giornata o in settimana diversa. La pattuizione deve essere stipulata in forma scritta a pena di nullità salvo che corrisponda a previsioni contenute in un contratto collettivo, anche aziendale. Nella pat-

tuizione devono essere precisati i limiti della variabilità dell'orario ed il termine, non superiore a trenta giorni, entro il quale la compensazione degli aumenti o diminuzioni deve avvenire.

2. L'aumento di orario giornaliero o settimanale deciso dal lavoratore secondo la pattuizione di cui al comma 1 non costituisce lavoro straordinario.

3. In nessun caso la variazione dell'orario di cui al comma 1 può portare al superamento del limite di 10 ore giornaliere e di 45 ore settimanali.

4. Salva l'eventuale diversa disciplina della materia stabilita dai contratti collettivi, in caso di sospensione del lavoro con diritto alla retribuzione in periodi di variazione dell'orario ai sensi della pattuizione di cui al comma 1, la retribuzione dovuta al lavoratore per il periodo di sospensione è commisurata all'orario settimanale medio.

5. L'accordo scritto di cui al comma 1 deve essere trasmesso in copia all'Ispettorato provinciale del lavoro ed alle rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite.

Art. 13.

(Disposizioni di delegificazione)

1. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le competenti Commissioni parlamentari, il CNEL e le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono emanate disposizioni, secondo i principi della presente legge, dirette a confermare, modificare e integrare la disciplina sull'orario di lavoro e sui riposi di cui al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, al regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, al regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, alla legge

22 febbraio 1934, n. 370, alla legge 26 aprile 1934, n. 653, alla legge 27 maggio 1949, n. 260, alla legge 31 marzo 1954, n. 90, alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, alla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, alla legge 14 febbraio 1958, n. 138, alla legge 4 marzo 1958, n. 132, alla legge 2 aprile 1958, n. 339, alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792.

2. Le disposizioni richiamate al comma 1 sono abrogate e cessano di avere efficacia decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

CAPO III

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14.

(Fondo di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro)

1. È istituito, presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, il Fondo di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro, con lo scopo di erogare contributi a favore delle imprese che, nell'organizzazione del tempo di lavoro, adottino regimi che comportino una riduzione dell'orario normale contrattuale, pari ad almeno il 10 per cento ovvero che adottino orari ridotti.

2. Il Fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato:

a) dal versamento di una somma pari al 15 per cento delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate;

b) da un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,35 per cento delle retri-

buzioni mensili corrisposte ai propri dipendenti;

c) da un contributo a carico dei dipendenti pari allo 0,35 per cento della retribuzione mensile.

3. Al termine di ogni anno di gestione un terzo dell'avanzo cumulato nell'arco dell'ultimo triennio è restituito in parti uguali a imprese e lavoratori di tutti i settori nel corso dell'anno successivo.

Art. 15.

(Interventi a favore della riduzione dell'orario)

1. Per le aziende soggette a riduzione di orario contrattuale, il contributo erogato dal Fondo di cui all'articolo 14 è commisurato all'entità della riduzione di orario e all'incremento di occupazione che essa consente; per ogni impresa, dato il numero di dipendenti effettivo dopo la riduzione di orario e la retribuzione oraria effettiva, si calcola il monte retributivo che si sarebbe rilevato per quella occupazione e per quella retribuzione al vecchio orario contrattuale e se ne calcola la differenza rispetto al monte retributivo rilevato col nuovo orario contrattuale; il contributo è erogato per 3 anni, in misura decrescente per ciascun anno del triennio e pari rispettivamente allo 0,65 per cento, allo 0,40 per cento e allo 0,20 per cento della differenza così calcolata. Il contributo è ripartito tra impresa e lavoratori in parti uguali.

2. Il contributo del Fondo di cui all'articolo 14 è alternativo ai fondi per i contratti di solidarietà.

Art. 16.

(Sgravi contributivi per il lavoro a tempo parziale)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge gli sgravi contribu-

tivi sono sostituiti da uno sgravio unico, identico per tutte le gestioni previdenziali, a carico del Fondo di cui all'articolo 14, pari al 30 per cento della contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro, qualora il lavoratore a tempo pieno opti per un regime ad orario ridotto, non inferiore a 16 ore settimanali, o ad un corrispondente orario mensile o annuale, che comporti una retribuzione inferiore alla media delle retribuzioni riferite ai più bassi livelli di inquadramento dei principali contratti nazionali, come stabilito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro il limite del 10 per cento dell'organico dell'unità produttiva interessata.

2. Relativamente ai contratti originariamente a tempo parziale, ferma restando la quota contributiva a carico del lavoratore, il contributo posto a carico del datore di lavoro è soggetto ad uno sgravio parziale, con oneri a carico del Fondo di cui all'articolo 14, nelle seguenti forme:

a) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale da 16 a 32 ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 15 per cento, elevata al 20 per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti;

b) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale superiore a 32 e fino a 35 ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 10 per cento, elevata al 15 per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano sino a 4 anni dalla data di entrata in vigore della presente legge; le percentuali di riduzione contributiva previste vengono diminuite della metà decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 17.

(Credito di imposta)

1. Alle società ed enti privati, alle imprese e agli esercenti arti e professioni che incrementino la base occupazionale dei dipendenti nell'ambito dei regimi di orario definiti ai sensi della presente legge, compete un credito di imposta, nel periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e nei due successivi, che non concorre alla formazione del reddito imponibile e vale ai fini del versamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche, dell'imposta locale sui redditi, dell'imposta sul valore aggiunto e delle ritenute alla fonte operate.

2. Il credito d'imposta è pari al 15 per cento dei redditi di lavoro dipendente corrisposti ai soggetti di cui al comma 1.

Art. 18.

(Contratti di solidarietà esterna)

1. Fermi restando i requisiti di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, le agevolazioni previste per i contratti di solidarietà esterna sono così modificate:

a) il contributo triennale ai lavoratori calcolato sulla retribuzione lorda è pari al 18 per cento per i primi dodici mesi, al 12 per cento per il secondo anno, al 7 per cento per il terzo anno;

b) la contribuzione prevista per i lavoratori assunti con età compresa tra i 15 ed i 29 anni è stabilita secondo le norme sull'apprendistato per un periodo massimo di quattro anni;

2. I contratti di solidarietà di cui al comma 1 sono consentiti anche nella pubblica amministrazione e negli enti pubblici economici, secondo norme emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

3. Al termine dell'utilizzo dei contratti di solidarietà è fatto salvo il mantenimento, previo accordo aziendale, di un regime ad orario ridotto, nelle forme e nei modi definiti dall'accordo medesimo.

CAPO IV

ORARIO A TEMPO RIDOTTO

Art. 19.

(Indennità per inosservanza della forma del contratto)

1. Il datore di lavoro che assuma o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni sulla forma scritta del contratto di lavoro, comprensiva dell'indicazione delle mansioni e della distribuzione dell'orario, ai sensi dell'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, deve corrispondere al lavoratore una indennità pari al 50 per cento della retribuzione dovuta anteriormente alla regolarizzazione del contratto medesimo.

Art. 20.

(Lavoro a chiamata)

1. La distribuzione dell'orario di lavoro, determinata nel contratto di lavoro a tempo parziale, può essere modificata con specifici accordi scritti di variazione temporanea, non superiore a 20 giorni. Durante tale pe-

riodo spetta una maggiorazione retributiva oraria non inferiore al 30 per cento.

2. È nullo qualsiasi atto del datore di lavoro di modificazione unilaterale della distribuzione dell'orario nel contratto di lavoro a tempo parziale. Le prestazioni rese a seguito di tale atto danno luogo all'applicazione dell'indennità di cui all'articolo 19.

Art. 21.

(Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno)

1. Hanno diritto di precedenza, per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo ridotto, i soggetti che:

a) abbiano figli, genitori o coniuge handicappati, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;

b) abbiano figli entro i 6 anni di età;

c) svolgano un'attività documentata di assistenza e cura continuativa a soggetti disabili;

d) siano iscritti ad un corso continuativo di istruzione scolastica, formazione o riqualificazione professionale di durata superiore a tre mesi;

e) abbiano un'età superiore a cinquanta anni.

Art. 22.

(Piani annuali d'orario)

1. Le rappresentanze sindacali aziendali definiscono annualmente con il datore di lavoro un piano per la gestione ed il coordinamento degli orari.

2. Il piano determina la tipologia e la dislocazione di posti vacanti a tempo pieno e a tempo parziale.

3. Il piano è comunicato ai lavoratori ai fini della scelta del regime di orario e della eventuale trasformazione del rapporto.

4. La definizione dei piani annuali di orario viene effettuata previa verifica, da parte del datore di lavoro e delle rappresentanze sindacali, della pianta organica aziendale.

Art. 23.

(Accredito della settimana assicurativa)

1. Il minimo contributivo, commisurato al reddito settimanale da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare ai fini delle prestazioni pensionistiche, può essere raggiunto anche con il ricorso entro l'anno alla contribuzione volontaria, sgravata in misura pari al 30 per cento.

Art. 24.

(Contribuzione figurativa)

1. I periodi di sosta nel lavoro a tempo parziale ciclico non inferiore a sei mesi l'anno sono riconosciuti a titolo di contribuzione figurativa ai fini pensionistici, con oneri a carico delle relative gestioni, anche in aggiunta alla contribuzione obbligatoria in costanza di rapporto di lavoro. Il valore contributivo da attribuire a tali periodi è quello previsto dall'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

Art. 25.

(Cumulo tra pensione e redditi di attività a tempo parziale)

1. Nei casi in cui il rapporto di lavoro sia stato trasformato ad orario ridotto ai sensi della presente legge, la pensione maturata è compatibile con la perduranza del rapporto di lavoro, è cumulabile con la retribuzione ed è ridotta in ragione inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, secondo criteri individuati con de-

creto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

2. La somma della pensione e della retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante ad un lavoratore che, a parità di ogni altra condizione, presti la sua opera a tempo pieno.

Art. 26.

(Minimale contributivo INAIL)

1. All'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dopo il comma 9, sono inseriti i seguenti:

«9-bis. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore.

9-ter. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al comma 9 è stabilita con le modalità di cui al comma 5.».

2. Qualora l'infortunato abbia prestato la sua opera a tempo parziale durante i dodici mesi trascorsi prima dell'infortunio trova applicazione l'articolo 116, commi secondo e terzo, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

CAPO V

LAVORO IN OBBLIGAZIONE SOLIDALE

Art. 27.

(Nozione di lavoro a coppia)

1. Il contratto di lavoro subordinato con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per la

stessa ed unica prestazione lavorativa, è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto nel presente capo e dalla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale.

Art. 28.

(Disciplina del lavoro a coppia)

1. Nel contratto di cui all'articolo 27 sono indicate la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale destinato ad essere svolto da ciascuno dei due lavoratori contitolari, salve le successive modifiche.

2. La retribuzione dei due lavoratori è determinata dal contratto individuale, anche ai fini previdenziali e fiscali. Successive modifiche della distribuzione della prestazione non importano variazione della retribuzione medesima. Resta salvo l'obbligo di sostituzione compensativa o di indennizzo in denaro a carico del lavoratore che si è fatto sostituire.

3. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto sono considerati come lavoratori a tempo parziale.

4. Il contratto di lavoro a coppia deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere inviata entro trenta giorni all'Ispettorato provinciale del lavoro, pena la sanzione di cui all'articolo 19.

Art. 29.

*(Orario di lavoro, riposi
ed impedimenti al lavoro)*

1. All'estensione e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa indicata nel contratto di cui all'articolo 27, si applicano le disposizioni contenute nella presente legge.

2. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori sospende la prestazione lavorativa.

3. Qualora uno dei due lavoratori coobbligati sia soggetto a servizio militare ai sensi dell'articolo 2111 del codice civile, oppure ottenga l'aspettativa a norma dell'articolo 31, legge 20 maggio 1970, n. 300, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata del servizio militare o dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore.

Art. 30.

(Risoluzione del contratto)

1. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui all'articolo 27 costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento dell'altro, salvo che quest'ultimo e il datore di lavoro si accordino per la trasformazione del contratto di lavoro in coppia in altro contratto di lavoro subordinato.

CAPO VI
DISPOSIZIONI VARIE

Art. 31.

(Repressione delle violazioni d'orario)

1. Qualora il datore di lavoro compia fatti o atti in violazione della presente legge, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali o delle rappresentanze sindacali dell'unità produttiva o amministrativa interessata, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma 3.

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

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