

SENATO DELLA REPUBBLICA

XIII LEGISLATURA

Nn. 4275, 115, 192, 345, 1000 e 1179-A

RELAZIONE DELLA 11^a COMMISSIONE PERMANENTE (LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE)

(RELATRICE PILONI)

Comunicata alla Presidenza il 6 dicembre 1999

SUL

DISEGNO DI LEGGE

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (n.4275)

approvato dalla Camera dei deputati il 13 ottobre 1999 in un testo risultante dall'unificazione dei disegni di legge

d'iniziativa dei deputati **POZZA TASCA, GAMBATO, BURANI PROCACCINI, MARIANI, CORDONI, REPETTO, PROCACCI, SBARBATI e RUZZANTE (259); CORDONI, INNOCENTI, BARTOLICH, GASPERONI, GUERZONI, LUCÀ, RUZZANTE, SCIACCA, SCRIVANI, STANISCI, STELLUTI, VENETO Gaetano, BIRICOTTI, BOLOGNESI, BUFFO, CAMOIRANO, CHIAVACCI, DAMERI, DEDONI, DE SIMONE, LABATE, MELANDRI, RIZZA e SIGNORINO (599); MARTINAT, TATARELLA, FINI, BONTEMPO, CONTI, COLUCCI, GASPARRI, LA RUSSA, NANIA, PASETTO Nicola, POLI BORTONE, SOSPIRI, VALLENSISE, DEL MASTRO DELLE VEDOVE, RASI e ZACCHERA (734); TRANTINO (833); NARDINI, SAIA, DE CESARIS e VALPIANA (896); DI CAPUA, CHIAVACCI, GATTO e SCANTAMBURLO (1170); GAMBALE (1363); MUSSI, CORDONI, INNOCENTI, BRUNALE, CAMPATELLI, GUERRA, LUCÀ, MANCINA, VOZZA,**

BARTOLICH, GASPERONI, GUERZONI, SCRIVANI, STANISCI, STELLUTI, VENETO Gaetano, ACCIARINI, ALTEA, ALVETI, ATTILI, BANDOLI, BASSO, BIELLI, BIRICOTTI, BONITO, BOVA, BRACCO, BUFFO, BUGLIO, CACCAVARI, CAMOIRANO, CAPITELLI, CAPPELLA, CARBONI, CARLI, CARUANO, CENNAMO, CESETTI, CHIAMPARINO, CHIAVACCI, CHIUSOLI, COLOMBO Furio, CORSINI, DAMERI, DEBIASIO CALIMANI, DEDONI, DE SIMONE, DI FONZO, DI ROSA, DI STASI, DUCA, FAGIANO, GAETANI, GAMBALE, GATTO, GERARDINI, GIANNOTTI, GIARDIELLO, GRIGNAFFINI, IZZO Francesca, LABATE, LENTO, LORENZETTI, LUCIDI, LUMIA, MALAGNINO, MANZATO, MARIANI, MASTROLUCA, MAURO, MELANDRI, NAPPI, NOVELLI, OLIVERIO, OLIVO, PANATTONI, PARRELLI, PENNA, PETRELLA, PEZZONI, PITTELLA, RAVA, ROSSIELLO, ROTUNDO, RUBINO Paolo, SABATTINI, SARACENI, SCHMID, SETTIMI, SICA, SIGNORINO, SINISCALCHI, SOLAROLI, SPINI, SUSINI, TATTARINI, VANNONI, VELTRI, VIGNALI, VIGNI e ZAGATTI (1938-ter); CORDONI, IOTTI, MUSSI, INNOCENTI, LUCÀ, BARTOLICH, GASPERONI, GUERZONI, RUZZANTE, SALVATI, SCIACCA, SCRIVANI, STANISCI, STELLUTI, VOZZA, GUERRA, MANCINA, ALVETI, BIRICOTTI, BOLOGNESI, BOVA, BRACCO, BRUNALE, BUFFO, BUGLIO, CACCAVARI, CAMOIRANO, CARBONI, CARLI, CARUANO, CENNAMO, CHIAMPARINO, CHIAVACCI, CHIUSOLI, DE SIMONE, DEONI, DI STASI, GAMBALE, GERARDINI, GIACCO, GIARDIELLO, GRIGNAFFINI, IZZO Francesca, LENTO, LORENZETTI, LUMIA, MASTROLUCA, MELANDRI, OLIVERIO, PERUZZA, PETRELLA, PEZZONI, PITTELLA, RIZZA, ROSSIELLO, ROTUNDO, SICA, SIGNORINO, SINISCALCHI e VIGNI (2207-bis); CORDONI, IOTTI, MUSSI, INNOCENTI, BARTOLICH, GASPERONI, GUERZONI, LUCÀ, RUZZANTE, SCIACCA, SCRIVANI, STANISCI, STELLUTI, VENETO Gaetano, CAMPATELLI, MANCINA, VOZZA, ALVETI, BOLOGNESI, BOVA, BRACCO, BIRICOTTI, BRUNALE, BUFFO, BUGLIO, CACCAVARI, CAMOIRANO, CARBONI, CARLI, CARUANO, CENNAMO, CHIAMPARINO, CHIAVACCI, CHIUSOLI, DEDONI, DE SIMONE, DI STASI, GAMBALE, GERARDINI, GIACCO, GIARDIELLO, GRIGNAFFINI, LENTO, IZZO Francesca, LORENZETTI, LUMIA, MASTROLUCA, MELANDRI, OLIVERIO, PERUZZA, PETRELLA, PEZZONI, PITTELLA, RIZZA, ROSSIELLO, ROTUNDO, SCHMID, SICA, SIGNORINO, SINISCALCHI, SPINI e VIGNI (2208); SCHMID, BOLOGNESI, JERVOLINO RUSSO, INNOCENTI, BOATO, DETOMAS, OLIVIERI, ABBATE, ALBANESE, ALTEA, ANGELICI, ATTILI, BASSO, BATTAGLIA, BENVENUTO, BIELLI, BOCCIA, BONITO, BORROMETI, BOVA, BRANCATI, BRUNALE, BUFFO, BUGLIO, CACCAVARI, CAMOIRANO, CANANZI, CAPITELLI, CARBONI, CENNAMO, CENTO, CEREMIGNA, CHIAVACCI, CHIUSOLI, CORDONI, CORSINI, CREMA, DELFINO Leone, DEDONI, DE SIMONE, DI BISCEGLIE, DI STASI, DUCA, FERRARI, FIORONI, FRIGATO, FUMAGALLI Sergio, GAETANI, GAMBALE, GASPERONI, GATTO, GERARDINI, GIACALONE, GIACCO, GIANNOTTI, GIUGLIETTI, IZZO Francesca, LABATE, LENTI, LENTO, LORENZETTI, LUCÀ, LUMIA, MAGGI,

MALAVENDA, MANGIACAVALLO, MARIANI, MASELLI, MASSA, MASTROLUCA, MOLINARI, MONACO, MUZIO, NIEDDA, NOVELLI, OLIVERIO, OLIVO, ORLANDO, PAISSAN, PARRELLI, PASETTO Giorgio, PECORARO SCANIO, PENNA, PEPE Mario, PEZZONI, PICCOLO, PISTONE, PITTELLA, POLENTA, RAFFAELLI, RAFFALDINI, RAVA, ROSSI Edo, ROSSIELLO, ROTUNDO, RUGGERI, RUZZANTE, SAIA, SALVATI, SAONARA, SCALIA, SCOZZARI, SCRIVANI, SERVODIO, SICA, SINISCALCHI, STELLUTI, TESTA, VALETTO BITELLI, VALPIANA, VENDOLA, VENETO Armando, VOZZA e WIDMANN (2696); BARRAL e BALOCCHI (2838); SAONARA (3385); BERGAMO (3685); PRESTIGIACOMO, PISANU, CALDERISI, MARZANO, REBUFFA, APREA, ARACU, ARMOSINO, BAIAMONTE, BECCHETTI, BERGAMO, BERRUTI, BIANCHI Vincenzo, BONAIUTI, BURANI PROCACCINI, CASCIO, CAVANNA SCIREA, CESARO, CICU, CRIMI, DANESE, DE LUCA, d'IPPOLITO, FLORESTA, FRATTA PASINI, FRATTINI, GAZZARA, GIUDICE, GIULIANO, GUIDI, LO JUCCO, MAIOLO, MARTINO, MASSIDDA, MATRANGA, MICCICHÈ, MICHELINI, MISURACA, NAN, PAGLIUCA, PALUMBO, PAROLI, POSSA, ROMANI, RUSSO, SANTORI, SAPONARA, SARACA, SCAJOLA, SERRA, STAGNO d'ALCONTRES, TABORELLI, TORTOLI, URBANI e VITO (3871); NARDINI, VALPIANA e LENTI (5287)

(V. Stampati Camera nn. 259, 599, 734, 833, 896, 1170, 1363, 1938-ter, 2207-bis, 2208, 2696, 2838, 3385, 3685, 3871 e 5287)

e del disegno di legge

presentato dal Presidente del Consiglio dei ministri

e dal Ministro per la solidarietà sociale

di concerto col Ministro del lavoro e della previdenza sociale

col Ministro per le pari opportunità

col Ministro della sanità

col Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica

e col Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali

(V. Stampato Camera n. 4624)

*Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza
il 15 ottobre 1999*

E SUI

DISEGNI DI LEGGE

Norme in materia di congedi parentali (n. 115)

d’iniziativa dei senatori MANIERI, MARINI e FIORILLO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996

Norme per il diritto alla cura ed istituzione dei congedi
parentali e familiari (n. 192)

d’iniziativa dei senatori SALVATO e CARCARINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996

Ciclo di vita, orario di lavoro, tempo nella città (n. 345)

**d’iniziativa delle senatrici DANIELE GALDI, BARBIERI, BRUNO GANERI,
BUCCIARELLI, D’ALESSANDRO PRISCO, PAGANO e SARTORI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 15 MAGGIO 1996

Interpretazione autentica dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di agevolazioni in favore di lavoratori che assistono persone handicappate (n. 1000)

**d'iniziativa dei senatori CAMO, FOLLONI, ZANOLETTI, COSTA,
GUBERT e CIMMINO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 17 LUGLIO 1996

Norme per modulare i tempi della vita, ridurre la durata del lavoro, affermare il diritto al tempo scelto (n. 1179)

**d'iniziativa dei senatori DE LUCA Michele, SMURAGLIA, PILONI, PELELLA,
BATTAFARANO, GRUOSSO, TAPPARO, MURINEDDU, BESOSTRI e CADDEO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 1996

dei quali la Commissione propone l'assorbimento nel disegno di legge n. 4275, con l'esclusione dell'articolo 14 e degli articoli da 17 a 24 del disegno di legge n. 345 e degli articoli da 1 a 30 e dell'articolo 52 del disegno di legge n. 1179, dei quali si propone lo stralcio

INDICE

| | |
|--|--------|
| Relazione | Pag. 7 |
| Pareri: | |
| – della 1 ^a Commissione permanente | » 18 |
| – della 5 ^a Commissione permanente | » 19 |
| – della Giunta per gli affari delle Comunità europee . | » 20 |
| Disegni di legge: | |
| – n. 4275, approvato dalla Camera dei deputati | » 21 |
| – n. 115, d’iniziativa dei senatori Manieri ed altri .. | » 34 |
| – n. 192, d’iniziativa dei senatori Salvato e Carcarino | » 35 |
| – n. 345, d’iniziativa delle senatrici Daniele Galdi ed altre | » 39 |
| – n. 1000, d’iniziativa dei senatori Camo ed altri | » 50 |
| – n. 1179, d’iniziativa dei senatori De Luca Michele ed altri | » 51 |

ONOREVOLI SENATORI. - L'aspettativa del paese nei riguardi di questo provvedimento è grande: per il percorso che ha avuto, le speranze che ha suscitato, l'impostazione strategica che ha assunto. Esso rappresenta indubbiamente un momento alto della politica di riforme avviata dal Parlamento che coglie e dà risposte alle trasformazioni della società, del mondo produttivo e dei bisogni degli uomini e delle donne del nostro paese.

LE DONNE CAMBIANO I TEMPI

A partire dagli anni '80 le donne, per prime, hanno sostenuto che il ciclo vitale, in tutte le sue stagioni, aveva il diritto di vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienza piena cui corrispondono diritti, risorse, poteri.

Nella X legislatura (atto Camera 5131) in Parlamento è approdata la prima proposta di legge d'iniziativa popolare, articolata attorno alla prospettazione di una politica dei tempi innovativa. Le donne, facendo uscire questa problematica dall'ambito privato della negoziazione intrafamiliare, avevano scelto di dare evidenza politica all'opportunità di ciascuna di intrecciare il tempo del lavoro, il tempo per se stesse ed il tempo di cura, obbligando non più se stesse, ma la comunità intera a progettare modelli organizzativi e di servizi compatibili con il desiderio di dare espressione e concretezza a esigenze più ricche.

Con quella proposta di legge si chiedevano nuove compatibilità, un nuovo sistema di valori, nuovi stili di vita, a partire da un'idea semplice: il tempo è una risorsa e donne e uomini devono poter affermare la

propria sovranità, la propria libertà nell'uso di esso.

Quest'ambizione non poteva che avere come protagoniste le donne: infatti, le grandi trasformazioni sociali e culturali che coinvolgono il mondo di oggi hanno la loro radice nel passaggio da un ruolo, per esse predeterminato, al tempo della scelta.

Oggi le donne scelgono di vivere molte esperienze, ma si scontrano con un'organizzazione quotidiana e materiale della società ancora basata su una divisione dei ruoli sociali in base al sesso, che nega loro un'esperienza di vita molteplice e complessa. Nonostante ciò, ribadiscono con determinazione la scelta del lavoro (anche quando non lo trovano, come in tante aree del nostro paese) e, affermando una presenza sia nella produzione che nella sfera della riproduzione umana e sociale, si sono fatte carico di un doppio lavoro, di una fatica doppia rispetto agli uomini.

Donne che lavorano, che studiano, che non lavorano più, che aspettano un lavoro: sono tutte donne che non vogliono più dover scegliere tra carriera e maternità, fra affermazione nel lavoro e affetti. Sono tutte donne che si scontrano con una vera e propria «tirannia» del tempo di lavoro che subordina a sé, considerandoli inferiori e residuali, gli altri tempi come il tempo per la maternità, per gli altri, per sé, per lo studio.

Perciò le donne hanno proposto alla politica parole nuove come «doppia presenza» e «lavoro di cura» per raccontare le ricchezze e i disagi della nuova quotidianità femminile. Parole che, approfondendo i mutamenti del corso di vita delle donne, individuano e aiutano a comprendere i processi di evoluzione sociale che stanno trasformando l'intera società.

Non sono solo le donne infatti a vivere con profondo disagio questa concezione e organizzazione del tempo. Donne e uomini devono poter vivere in tutto l'arco della vita una pluralità di tempi: lo studio, il lavoro, il tempo per gli altri, il tempo per sé.

Il ciclo della vita, in tutte le sue fasi - nascita, adolescenza, maturità, vecchiaia - deve vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienza piena di vita. Queste sono le domande.

E allora, il lavoro di cura va riconosciuto come «tempo sociale», da prevedere anche nel ciclo lavorativo e da distribuire tra uomini e donne, i cicli di vita debbono superare la loro attuale, imm modificabile scansione: prima lo studio, poi il lavoro e poi la pensione. Ancora, le città, nei loro spazi e nei loro tempi, non devono più sottrarre tempo e servizi a uomini e donne e accogliere invece la complessità della vita umana.

È grazie a quel dibattito nel paese, a quel lavoro, che oggi ci troviamo a cercare la chiave di una migliore organizzazione dei tempi sociali nel superamento di rigidità normative e nel rafforzamento delle facoltà individuali di scelta.

Da quella elaborazione infatti hanno attinguto le diverse proposte di legge presentate in Parlamento successivamente a quella di iniziativa popolare.

Non si può non richiamare, a questo punto dell'esposizione, l'imponente lavoro di riflessione ed elaborazione realizzato dalla Camera dei deputati, che ha portato all'unificazione di ben sedici proposte di legge di iniziativa parlamentare, vertenti, in maggioranza, sulla disciplina dei congedi parentali, e di un disegno di legge di iniziativa del Governo che, per i suoi contenuti, ha svolto un ruolo essenziale nell'orientare la discussione.

In quel testo infatti non solo si riprendevano i temi, le analisi, le soluzioni della proposta di legge d'iniziativa popolare sopra ricordata, ma si operava anche la scelta di ricollocarli in un nuovo contesto, fortemente segnato dal dibattito europeo fra le

parti sociali in materia di formazione continua, di flessibilità dei tempi di lavoro e di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura.

A questi ultimi aspetti si deve la centralità del tema dei congedi parentali nel confronto con la direttiva europea 96/34/CE e la scelta di intervenire sulla legge n. 1204 del 1971 a tutela delle lavoratrici madri, ma soprattutto il costruttivo percorso di scambio con le parti sociali sullo sfondo del dibattito più generale sui tempi di lavoro.

Il primo obiettivo del testo al nostro esame è dunque quello di favorire un governo dei propri tempi di vita da parte delle persone promuovendo, insieme, un equilibrio socialmente sostenibile tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e relazione e un nuovo sistema di valori. Questi aspetti sono ben definiti nell'articolo 1 del testo:

a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;

b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;

c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

CONCILIARE I TEMPI DI CURA E I TEMPI DI LAVORO

Il tempo di lavoro non può prevaricare gli altri tempi della vita: anche il tempo per la cura dei figli, per la cura familiare hanno un valore sociale che deve essere riconosciuto. Oggi, invece, l'esperienza della maternità e della paternità si trova spesso in conflitto con l'impegno lavorativo ed è vissuta come puro costo da contenere o come un ostacolo per il datore di lavoro.

Da questo punto di vista, nel confronto con la legge n. 1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri, che pure ha rappresentato negli anni '70 uno dei momenti più alti della stagione delle riforme, il testo che

ci perviene dall'altro ramo del Parlamento dimostra di aver saputo cogliere trasformazioni profonde della società italiana.

Il tempo che la legge n. 1204 sottraeva al lavoro, ed al solo lavoro dipendente, era in fondo standardizzato come quello della produzione, disegnato su madri e figli astrattamente omogenei nei bisogni e nei desideri.

Il disegno di legge n. 4275 cerca invece di adeguare le norme: il tempo di cura è meno rigido e prevedibile e molto più personalizzato. Il testo sviluppa strategie di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita che promuovono mutamenti sociali positivi:

riconoscendo ad entrambi i genitori il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, promuove anche attraverso specifici incentivi (un elevamento del tetto massimo da dieci a undici mesi, nel caso in cui il padre fruisca di un periodo di congedo non inferiore a tre mesi) una genitorialità piena;

parificando i diritti di genitori naturali, adottivi e affidatari, rimuove i negativi effetti di un'ingiusta gerarchia di valori, che fortunatamente non ha più corso nel paese;

lasciando alla donna la scelta della distribuzione, prima e dopo il parto, del tempo complessivo di astensione obbligatoria dal lavoro, riconosce a ciascuna madre il diritto di autonoma gestione di tempi così personali, fatto salvo il principio della salvaguardia della salute del nascituro;

estendendo i tempi di astensione facoltativa per la cura dei figli, più compiutamente riconosciuti anche ai padri e ai lavoratori autonomi, ridisegna la gerarchia tra i tempi di lavoro e i tempi di cura;

estendendo il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per l'assistenza ai figli alle lavoratrici autonome, non solo prende atto del numero crescente di donne che scelgono di esercitare attività in proprio, ma concretamente opera un ulteriore passo nella più universale direzione del riconoscimento pieno del valore sociale della mater-

nità, a prescindere dalla condizione lavorativa della donna;

accantonando un fondo specifico in favore delle aziende che scelgono di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riconosce contestualmente il valore della concertazione ed il ruolo della contrattazione decentrata in una materia tanto segnata dalla particolarità dei bisogni e dalle esigenze delle imprese;

consentendo e incentivando l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria e facoltativa, riconosce le crescenti esigenze di affiancamento formativo generate dalla sempre maggiore qualificazione e specializzazione del lavoro, con il proposito di ridurre i costi - diretti e indiretti - che le imprese in quei casi sono chiamate a sostenere.

Il testo al nostro esame inoltre propone una serie di disposizioni che rendono meno gravose le situazioni di grave infermità di familiari e conviventi, come si vedrà più nel dettaglio nel seguito dell'esposizione.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Con l'introduzione dei congedi formativi si interviene per rimuovere un altro fattore di rigidità riguardante, questa volta, la successione tra tempo dello studio e tempo del lavoro, riconoscendo a ciascuno la possibilità ed il diritto a distaccarsi temporaneamente dal lavoro per proseguire o ricominciare gli studi ovvero per qualificarsi.

È questo un aspetto assai qualificante del testo in discussione: l'Italia deve colmare il *deficit* che la investe nell'ambito del contesto europeo in merito agli interventi formativi e alla qualità ed efficacia dell'offerta.

Per rendere competitiva la nostra economia è necessario infatti realizzare forti investimenti nel capitale umano: la formazione è la risorsa del futuro.

In rapporto alla moderna organizzazione del lavoro, la parte del disegno di legge n. 4275 che si occupa di questo profilo in-

troduce un elemento di grande innovazione funzionale, rendendo concretamente possibile quella formazione lungo tutto l'arco della vita che tutti considerano ormai indispensabile per un utilizzo sociale pieno delle nuove tecnologie e per un rafforzamento delle opportunità formative ed occupazionali per tutti i lavoratori.

TEMPI DELLE CITTÀ

Infine, il disegno di legge n. 4275 si propone di spezzare la tirannia degli orari delle città, che sottrae tempo e servizi a donne ed uomini; senza un governo che ascolti chi vive nella città, la babele degli orari, separatamente decisi da amministrazioni, aziende di trasporto, scuole, negozi ed altri infiniti erogatori di servizi, costringe il cittadino a fatiche e rinunce che limitano pesantemente la sua autonomia.

Il testo all'attenzione dell'Assemblea, assegnando compiti di coordinamento degli orari delle città a regioni e comuni, chiamati rispettivamente a promuovere e a concertare piani territoriali degli orari negoziati tra erogatori ed utenti dei servizi, raccoglie le positive esperienze di numerose amministrazioni locali ed assume come valore generalizzato per il paese il principio che la comunità deve essere amica dei suoi singoli componenti.

Il tempo della vita si può scandire in modo più consono alle complesse esigenze della persona e, laddove si rende necessario conciliare differenti esigenze, è possibile porre principi e procedure della democrazia al servizio della qualità della vita.

Il testo propone una soluzione che valorizza l'autonomia locale e la composizione negoziata dei conflitti: esso attribuisce ai sindaci il potere ed il dovere di coordinare gli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, avvalendosi di un tavolo di concertazione cui partecipano rappresentanti di erogatori ed utenti dei servizi.

La regolazione dei tempi della città, allo stesso modo della regolazione dei suoi spazi, diviene oggetto di pianificazione vincolante, approvata dal consiglio comunale e dunque soggetta alla verifica di eletti ed elettori.

Lo scopo finale è la definizione di un orario della città fatto per chi ci vive, all'interno del quale ciascuno possa liberamente essere cittadino del proprio tempo.

LE BANCHE DEI TEMPI

Con specifici finanziamenti, il disegno di legge trasmesso dall'altro ramo del Parlamento promuove l'attuazione dei piani territoriali degli orari, ma non manca di premiare la costituzione delle banche dei tempi, scegliendo anche in questo caso di valorizzare uno strumento inventato e sperimentato liberamente all'interno delle comunità locali da singoli e gruppi di cittadini.

Questa nuova e ricca realtà associativa, nata dal principio dello scambio alla pari di ore, chieste ed offerte sulla base dei bisogni e delle capacità di ciascuno, reintroduce in modo ingegnoso e moderno nelle nostre città il mutuo aiuto tipico delle antiche relazioni di buon vicinato.

Si tratta di un'esperienza generalmente promossa da gruppi di donne ed attivamente sostenuta dalle istituzioni locali, che ha portato, ad oggi, alla costituzione di ben 284 banche sparse sull'intero territorio nazionale.

Esse costituiscono ormai una rete di cittadinanza attiva e solidale che è interesse dello Stato sostenere, poiché favorisce la qualità della vita dei singoli e delle comunità locali, attraverso il libero scambio di prestazioni utili ma senza valore di mercato. Ancora una volta dunque, la norma proposta corrisponde alla scelta di dare valore a tempi non monetizzabili di cura, solidarietà, dono e scambio di servizi, assumendo il principio che il tempo è molto più che denaro.

IL DISEGNO DI LEGGE N. 4275

Passando ad esaminare più dettagliatamente il disegno di legge n. 4275, che la Commissione, avendolo adottato come testo base, sottopone all'Assemblea proponendone l'approvazione senza modifiche rispetto al testo trasmesso dalla Camera dei deputati, si rinvia in primo luogo, per quel che concerne il Capo I, sui principi generali, all'elencazione delle finalità del provvedimento, già sopra ricordate ed esaurientemente indicate all'articolo 1. Con l'articolo 2, si autorizza lo svolgimento di specifiche campagne informative sui contenuti della normativa, promosse dal Ministro per la solidarietà sociale di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Il Capo II riguarda i congedi parentali, familiari e formativi: l'articolo 3 introduce alcune modifiche alla legge n. 1204 del 1971, nella parte relativa ai congedi dei genitori. Con il comma 1 di tale articolo viene stabilito che l'astensione facoltativa ed il relativo trattamento economico, di cui alla predetta legge n. 1204, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto, e la medesima tutela viene estesa anche alle lavoratrici autonome, per un periodo massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, e comunque a partire dal 1° gennaio 2000. Il comma 2 delinea una nuova disciplina dell'astensione facoltativa dal lavoro e delle assenze per malattia del bambino, sostituendo integralmente l'articolo 7 della citata legge n. 1204: viene sancito il diritto per ciascun genitore di assentarsi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino, nel limite massimo di dieci mesi, continuativi o frazionati. Alla madre lavoratrice spetta un periodo non superiore ai sei mesi, dopo che sia trascorso il periodo di astensione obbligatorio. Lo stesso periodo spetta anche al padre, per il quale è però previsto un incentivo, volto alla promozione di un suo maggiore impegno nella gestione familiare, con elevazione del limite massimo a sette mesi (e del tetto complessivo, conseguentemente, da dieci a undici mesi), nel

caso in cui si assenti dal lavoro per almeno tre mesi. Il periodo di dieci mesi è attribuito integralmente nel caso vi sia un solo genitore. Nello stesso comma 2, la determinazione delle modalità e dei criteri di preavviso del datore di lavoro è demandata alla contrattazione collettiva, prevedendosi comunque un periodo non inferiore a quindici giorni. Il capoverso 4 del comma disciplina poi il diritto dei genitori di astenersi dal lavoro - purché non contemporaneamente - durante le malattie del bambino di età inferiore ad otto anni (il limite attuale è di tre anni), certificate da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Il ricovero ospedaliero del bambino interrompe le ferie in godimento da parte del genitore. Nel caso di malattia del bambino, il genitore che fruisce del congedo è tenuto ad autocertificare che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni e per lo stesso motivo. Tutti i periodi di assenza per astensione facoltativa e per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio. Il comma 3 dell'articolo 3 estende ai periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge n. 1204 - riguardanti le astensioni consentite alle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino - le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di continuazione volontaria del versamento dei contributi stessi, per le lavoratrici che si trovino in astensione facoltativa oltre il terzo anno di vita del bambino; viene altresì stabilito il raddoppio dei periodi di riposo in caso di parto plurimo, prevedendo che le ore aggiuntive possano essere fruite anche dal padre.

Il comma 4 dell'articolo 2 sostituisce l'articolo 15 della legge n. 1204, che regola il trattamento economico delle varie forme di astensione dal lavoro. Viene confermato il diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria, mentre per l'astensione facoltativa sono previsti importi differenziati, pari al 30 per cento della retri-

buzione nei primi tre anni di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, integralmente coperto da contribuzione figurativa; in tutti gli altri casi, fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, ove il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, mentre nessuna indennità è corrisposta ove il predetto reddito superi tale limite. È comunque prevista in tali casi la copertura previdenziale, con contribuzione figurativa rapportata ad un valore retributivo convenzionale, fatta salva la possibilità di versamenti integrativi da parte dell'interessato.

Per i periodi di assenza connessi a malattia del bambino di età non superiore a tre anni, è dovuta la sola contribuzione figurativa piena; per la fascia di età compresa tra i tre e gli otto anni, la contribuzione figurativa è invece rapportata ad un valore retributivo convenzionale. Il comma 5 dell'articolo 3 estende infine tutte le disposizioni che figurano al medesimo articolo ai genitori adottivi o affidatari, consentendo altresì che il diritto all'astensione facoltativa o per malattia del bambino possa essere esercitato nei tre anni successivi all'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel caso in cui, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, questi abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di lavoratori a domicilio e di addetti ai servizi domestici e familiari.

All'articolo 4 è invece contenuta la disciplina dei congedi per eventi e cause particolari: il comma 1 prevede un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente; nell'ipotesi di grave infermità, il permesso può essere sostituito, d'intesa con il datore di lavoro, con diverse modalità di espletamento della prestazione lavorativa. Il comma 2 stabilisce a favore

dei lavoratori dipendenti un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni per gravi e documentati motivi familiari. Il congedo implica il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali, fatta salva la possibilità del lavoratore di procedere al riscatto o al versamento volontario dei relativi contributi. Con i successivi commi 3 e 4 è demandata, rispettivamente, alla contrattazione collettiva la disciplina delle modalità di partecipazione ad eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2, e ad un decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, la definizione dei criteri per la fruizione dei congedi.

L'articolo 5 riconosce ai lavoratori, che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, la possibilità di fruire di congedi per la formazione, nel limite di undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa - finalizzati, ai sensi del comma 2, alla conclusione del ciclo di studio obbligatorio, secondario, ovvero universitario, nonché alla partecipazione a specifiche attività formative - non retribuiti, non computabili nell'anzianità di servizio e non cumulabili con ferie, malattia ed altri congedi. Il comma 3 regola i profili attinenti alla conservazione del posto di lavoro e al rapporto con l'anzianità di servizio, le ferie ed i congedi per malattia o riconosciuti ad altro titolo; con il comma 4 sono definite le condizioni alle quali il datore di lavoro può non accogliere ovvero differire la richiesta di congedo per formazione, mentre tutte le altre modalità di fruizione sono demandate alla contrattazione collettiva. In base al comma 5, infine, il lavoratore può riscattare il periodo di congedo per formazione o procedere al versamento volontario dei contributi previdenziali.

L'articolo 6 istituisce i congedi per la formazione continua, affermando il diritto

di tutti i lavoratori, occupati e non, a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze; sono inoltre definiti i compiti dello Stato, delle regioni e degli enti locali per quello che concerne l'offerta formativa, ed è chiarito che le attività di formazione possono rispondere alla libera scelta del lavoratore ovvero essere incluse nei piani territoriali e aziendali concordati tra le parti, di cui all'articolo 17 della legge n. 196 del 1997. Il comma 2 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del monte ore da destinare ai congedi, l'individuazione del numero dei lavoratori interessati e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi formativi. Il comma 3 prevede che gli interventi formativi indicati nei piani territoriali o aziendali possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, mentre con il comma 4 si prevede il cofinanziamento, a carico di una quota annua del Fondo per l'occupazione pari a lire 30 miliardi annue, di progetti formativi concordati tra le parti sociali che prevedano riduzioni di orario di lavoro nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori.

L'articolo 7 consente l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (o di altre indennità equipollenti) per fare fronte alle spese connesse alla fruizione dei periodi di astensione facoltativa o dei congedi per la formazione o per la formazione continua. Per analoghe finalità, i fondi di previdenza complementare sono autorizzati a concedere anticipazioni sulle prestazioni da essi erogate. Per i soggetti che usufruiscono dei congedi per la formazione, di cui al comma 1 dell'articolo 5, l'articolo 8 prevede inoltre la possibilità di prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

Il Capo III reca norme riguardanti la flessibilità di orario e comprende l'articolo

9, che destina una quota fino a 40 miliardi di lire all'anno del Fondo per l'occupazione all'erogazione di contributi - il 50 per cento dei quali viene destinato ad imprese fino a 50 dipendenti - in favore di aziende che applichino accordi contrattuali nei quali figurino azioni positive per la flessibilità, atte in particolare a favorire la conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro.

Con l'articolo 10 viene disciplinata l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in sostituzione di quelli in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità e paternità, consentendo l'anticipo della sostituzione stessa di un mese rispetto al periodo di inizio del congedo e attribuendo alle aziende con meno di venti dipendenti uno sgravio contributivo nella misura del 50 per cento fino al compimento di un anno di età del bambino e per un anno dall'accoglimento in famiglia del minore adottato o in affidamento. Le stesse agevolazioni sono previste per le imprese che effettuino assunzioni in coincidenza con la maternità delle lavoratrici autonome della cui collaborazione si avvalgono. L'articolo 11, integrando l'articolo 4 della legge n. 1204, stabilisce, in caso di parto prematuro, che i giorni non goduti di astensione obbligatoria vengano aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto; l'articolo 12 prevede la possibilità di una diversa modulazione temporale del predetto periodo di astensione obbligatoria, a condizione che il medico specialista attesti che tale opzione non pregiudica la condizione di salute della gestante o del nascituro. I commi 2 e 3 demandano a specifici decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, rispettivamente, la determinazione dei casi in cui non viene applicata la flessibilità del periodo di astensione obbligatoria e l'aggiornamento dell'elenco dei lavori pericolosi, faticosi, e insalubri ai quali in nessun caso possono essere adibite le lavoratrici in stato di gravidanza. Con l'arti-

colo 13, che integra la legge n. 903 del 1977, è riconosciuto il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, grave infermità della madre o di abbandono da parte di quest'ultima, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. A quest'ultimo si applicano le disposizioni in materia di computo dell'anzianità di servizio per il periodo di astensione obbligatoria ed il relativo trattamento economico. È altresì riconosciuto al padre il diritto di fruire dei periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge n. 1204, nel caso in cui i figli siano affidati esclusivamente a lui, ovvero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga e nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

L'articolo 14 estende alle lavoratrici appartenenti ai corpi di Polizia municipale il divieto di essere adibite a compiti operativi nel corso della gravidanza, già previsto per la Polizia di Stato. L'articolo 15 detta i principi ed i criteri direttivi in base ai quali il Governo è delegato ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, un testo unico delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. L'articolo 16 attribuisce all'ISTAT il compito di assicurare un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione. L'articolo 17 stabilisce in via generale, al comma 1, il diritto alla conservazione del posto di lavoro, al rientro nella medesima unità produttiva e alla conservazione delle medesime mansioni per i lavoratori che riprendano servizio dopo la fruizione dei periodi di congedo disposti negli articoli precedenti. Il comma 2, integrando con un comma aggiuntivo l'articolo 2 della legge n. 1204 del 1971, disciplina le modalità del rientro della lavoratrice dopo il periodo di astensione obbligatoria, in particolare per quanto attiene al diritto di rientrare nella stessa unità produttiva e di essere adibita a mansioni eguali o equivalenti a quelle ricoperte prima della gravidanza; il comma 3 fa

salve le condizioni di maggior favore previste dalla contrattazione collettiva nelle materie oggetto del disegno di legge e il comma 4 contiene una disposizione abrogativa. L'articolo 18 dichiara la nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi medesimi, prevedendo inoltre, al comma 2, che la richiesta di dimissioni presentata durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato debba essere convalidata dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro.

Il Capo V, che reca modifiche alla legge n. 104 del 1992, affronta una questione oggetto anche del disegno di legge n. 1000, di cui è primo firmatario il senatore Camo. In particolare, l'articolo 19 modifica l'articolo 33 della predetta legge n. 104 disponendo la copertura figurativa dei giorni di permesso - tre al mese - spettanti nel caso di assistenza di bambini ovvero di parenti ed affini affetti da *handicap* grave; prevedendo che la facoltà di scelta della sede di lavoro ed il divieto di trasferimento senza consenso dell'interessato venga riconosciuto anche a chi assiste un parente portatore di *handicap* non convivente, e infine attribuendo alla persona maggiorenne portatrice di *handicap* la possibilità di usufruire alternativamente dei congedi previsti ai commi 2 e 3 dello stesso articolo 33.

L'articolo 20 sancisce che tutte le agevolazioni previste dal citato articolo 33 si applichino anche se l'altro genitore non ne ha diritto, nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o affine affetto da *handicap*, anche se non convivente.

L'articolo 21, l'unico del Capo VI, reca le disposizioni di copertura finanziaria, mentre il Capo VII è dedicato al tema della regolazione dei tempi delle città: l'articolo 22, al comma 1, stabilisce i compiti delle regioni, che sono tenute, ove non vi abbiano già provveduto, a disciplinare, con proprie leggi, il coordinamento da parte dei comuni degli orari dei servizi commerciali,

dei servizi pubblici e degli uffici periferici dell'amministrazione pubblica, nonché la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale. Al comma 2 sono previsti, per tali finalità, anche eventuali incentivi finanziari, mentre con il comma 3 si consente la costituzione di comitati tecnici, con compiti consultivi, e con il comma 4 si autorizza lo svolgimento di corsi di qualificazione del personale. Il comma 5 individua il contenuto minimo delle leggi regionali ed il comma 6 fa salve le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

L'articolo 23 definisce i compiti dei comuni, distinguendoli a seconda che essi abbiano o meno una popolazione superiore a 30 mila abitanti. Per i comuni maggiori viene stabilito l'obbligo di attuare le disposizioni della legge n. 142 del 1990 in materia di coordinamento degli orari entro il termine indicato dalle leggi regionali, e comunque entro un anno dall'entrata in vigore della legge. Ai comuni al di sotto di tale soglia è consentito di adempiere alle medesime obbligazioni in forma associata (comma 3) ed è comunque in generale prevista al comma 2, in caso di inadempienza, la nomina di un commissario *ad acta* da parte del Presidente della Giunta regionale. Con l'articolo 24 viene definito il piano territoriale degli orari, la cui approvazione definitiva è attribuita al Consiglio comunale, essendo demandato al sindaco il compito di elaborarne le linee guida previa attuazione di forme di consultazione. L'istituzione di un apposito tavolo di concertazione per l'attuazione e la verifica del piano territoriale è invece prevista al comma 1 dell'articolo 25. All'organismo partecipano rappresentanti di tutte le entità pubbliche e private coinvolte nella definizione del sistema degli orari. Il comma 2 prevede come modalità ordinaria di attuazione del piano la stipula di accordi tra l'amministrazione comunale e i soggetti che partecipano al tavolo di concertazione, ma al sindaco è comunque attribuito (comma 3) il potere di emanare, in caso di emergenze o di straordinarie neces-

sità dell'utenza, ordinanze di modificazione degli orari, vincolanti anche, ai sensi del comma 4, per le altre amministrazioni pubbliche. Infine, ai sensi del comma 5, nel caso di comuni capoluogo di provincia, la riorganizzazione degli orari deve essere concertata con i comuni limitrofi.

L'articolo 26 detta disposizioni di carattere generale sugli orari della pubblica amministrazione, tenuta, ai sensi del comma 1, a valutare le esigenze dei cittadini che risiedono ed operano nel territorio di riferimento. Il piano territoriale degli orari può, come prevede il comma 2, disporre modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi delle pubbliche amministrazioni che, anche attraverso l'informatizzazione degli stessi, possono garantire informazioni anche negli orari di chiusura e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

L'articolo 27, al comma 1, definisce il concetto e le finalità solidaristiche delle banche dei tempi autorizzando gli enti locali a sostenerne la costituzione, con diverse modalità, e anche ad aderirvi stipulando specifici accordi. Infine, l'articolo 28 istituisce il fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite di 15 miliardi annui a partire dal 2001, ai quali si sommano le risorse finanziarie che le regioni intendano eventualmente stanziare per le medesime finalità. I contributi erogati a valere sul fondo sono destinati a finanziare le misure di armonizzazione degli orari che contribuiscano alla riduzione della emissione di gas inquinanti, nonché più in generale l'attuazione dei progetti inclusi nei piani territoriali degli orari. Le priorità da rispettare nell'erogazione di finanziamenti sono indicate dal comma 4. Ai sensi del comma 5, la Conferenza unificata Stato-regioni-città ed autonomie locali valuta i risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del fondo e definisce le linee di intervento futuro. Il comma 6 stabilisce che il Governo è tenuto

a riferire annualmente al Parlamento sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città, mentre il comma 7 pone la dotazione del fondo a carico delle maggiori entrate derivanti dalla cosiddetta *carbon-tax*.

I DISEGNI DI LEGGE NN. 115, 192, 345, 1000 E 1179. PROPOSTE DI ASSORBIMENTO E DI STRALCIO

Dei disegni di legge abbinati, nell'esame in sede referente, al disegno di legge n. 4275, occorre ricordare che i disegni di legge n. 115 (dei senatori Manieri ed altri, *Norme in materia di congedi parentali*) e n. 192 (dei senatori Salvato e Carcarino, *Norme per il diritto alla cura ed istituzione dei congedi parentali e familiari*) disciplinano esclusivamente i congedi parentali. Il disegno di legge n. 115, finalizzato all'ampliamento dei congedi parentali e al superamento dei ruoli tradizionali dell'uomo e della donna, interviene attraverso modifiche ed integrazioni degli articoli 6, 7 e 7-bis della legge n. 903 del 1977 e dell'articolo 7 della legge n. 1204 del 1971; il disegno di legge n. 192, modificando le disposizioni contenute nelle predette leggi sempre in materia di congedi parentali, si propone finalità relative al riconoscimento ed alla valorizzazione del lavoro di cura, alla redistribuzione del lavoro familiare tra i sessi, alla riduzione e flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

Del disegno di legge n. 1000, d'iniziativa dei senatori Camo ed altri, recante interpretazione autentica dell'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, si è già detto nel corso dell'illustrazione degli articoli 19 e 20 del disegno di legge n. 4275. Un discorso a parte meritano, da ultimo, i disegni di legge n. 345 (dei senatori Daniele Galdi ed altre, *Ciclo di vita, orario di lavoro, tempo nella città*) e n. 1179 (dei senatori Michele De Luca ed altri, *Norme per modulare i tempi della vita, ridurre la durata del lavoro, affermare il diritto al tempo scelto*): essi con-

tengono infatti sia norme strettamente attinenti a quelle contenute nel disegno di legge n. 4275 (in materia di congedi parentali e congedi formativi) sia disposizioni aventi ad oggetto altre materie, in particolare relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro, oggetto, come è noto, di disegni di legge in corso di esame presso la Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati.

Si sono posti pertanto alla Commissione due problemi: da un lato, assicurare che ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Regolamento, i disegni di legge aventi oggetti strettamente attinenti venissero posti congiuntamente all'ordine del giorno; dall'altro, per le parti dei citati disegni di legge n. 345 e n. 1179 non attinenti alle materie trattate nel disegno di legge n. 4275, assicurare comunque un'adeguata sede di trattazione, distinta però da quella avviata con l'iscrizione all'ordine del giorno della Commissione dei disegni di legge n. 4275 e connessi. Infatti, qualora fosse stato effettivamente avviato presso la Commissione l'esame di provvedimenti in materia di orario di lavoro, in presenza di disegni di legge già in corso di trattazione presso l'altro ramo del Parlamento sulla stessa materia, si sarebbe posto in via preliminare il problema di assicurare quanto meno il coordinamento tra le diverse sedi di esame, attraverso le intese tra le Presidenze dei due rami del Parlamento.

Sulla base di tali considerazioni, la Commissione propone all'Assemblea di deliberare l'assorbimento dei disegni di legge abbinati al disegno di legge n. 4275, con l'eccezione dell'articolo 14 e degli articoli da 17 a 24 per il disegno di legge n. 345, e degli articoli da 1 a 30 e dell'articolo 52 per il disegno di legge n. 1179, dei quali si propone invece lo stralcio.

* * *

Nell'affidare alla valutazione dell'Assemblea le considerazioni sopra esposte, la relatrice, in conclusione, nell'auspicare che il disegno di legge n. 4275 venga ap-

provato definitivamente al più presto, intende rivolgere un ringraziamento non formale al Ministro per la solidarietà sociale e a tutti i componenti della Commissione, ciascuno dei quali ha portato nel dibattito un contributo utile ed origi-

nale, pur nelle diversità delle posizioni politiche, in una tensione unitaria che, ci si augura, possa riflettersi anche nel voto finale sul disegno di legge.

PILONI, *relatrice*

PARERE DELLA 1^a COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, AFFARI DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E DELL'INTERNO, ORDINAMENTO GENERALE DELLO STATO E DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)

(Estensore: BESOSTRI)

sui disegni di legge nn. 4275, 115, 192, 345, 1000 e 1179

30 novembre 1999

La Commissione, esaminati congiuntamente i disegni di legge, esprime, per quanto di competenza, parere favorevole osservando, quanto al disegno di legge n. 4275, con riferimento all'articolo 3, comma 2, l'inopportunità di prevedere, per il semplice accertamento di uno stato di malattia, il rilascio di un certificato da parte di un medico specialista. Quanto al comma 5, sempre dall'articolo 3, rileva l'opportunità di coordinare l'età dei minori ivi prevista con quella prevista dalle altre disposizioni del medesimo articolo 3. Circa l'articolo 8 del medesimo disegno di legge n. 4275, rileva che i congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, del medesimo provvedimento sono ricompresi nel tempo ordinario di lavoro; appare quindi incongruo prevedere il prolungamento del rapporto di lavoro per un periodo corrispondente ai congedi medesimi.

Infine, con riferimento all'articolo 17 del medesimo disegno di legge, rileva che non appare ragionevole l'onere imposto ai datori di lavoro di garantire ai lavoratori, che si siano dovuti astenere dal lavoro per le cause previste dal provvedimento in esame, il rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati all'inizio del periodo di astensione ovvero in altra ubicata nel medesimo comune; stante il diritto garantito, dalla disposizione in esame, ai lavoratori di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, esaurito il periodo di astensione dal lavoro.

PARERE DELLA 5^a COMMISSIONE PERMANENTE
(PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, BILANCIO)

(Estensore: FERRANTE)

sul disegno di legge n. 4275 e su emendamenti

1° dicembre 1999

La Commissione, per quanto di propria competenza, esprime parere di nulla osta sul disegno di legge e sugli emendamenti trasmessi ad eccezione che sugli emendamenti 2.1, 3.7, 3.8, 3.11, 3.6, 3.9, 3.10, 19.2 e 20.1, per i quali il parere è contrario ai sensi dell'articolo 81 della Costituzione.

PARERE DELLA GIUNTA PER GLI AFFARI DELLE COMUNITÀ EUROPEE

(Estensore: TAPPARO)

sul disegno di legge n. 1179

2 dicembre 1999

Rilevando che la direttiva 96/34/CE, concernente l'attuazione dell'accordo quadro concluso fra le parti sociali a livello europeo nel 1996 sul congedo parentale, richiama l'esigenza di tener conto, nella definizione delle norme sul congedo per motivi di famiglia, delle esigenze operative date dalla specificità delle piccole imprese, sul disegno di legge, esaminato tenendo conto che la Commissione di merito ha adottato come testo di riferimento il disegno di legge n. 4275, approvato dalla Camera dei deputati ma non assegnato alla Giunta per il parere, si osserva l'esigenza di precisare le disposizioni applicabili alle piccole e medie imprese ritenendo che il semplice rinvio alla contrattazione non sia sufficiente.

La Giunta, ai sensi dell'articolo 39, comma 4, del Regolamento, chiede la pubblicazione del presente parere.

DISEGNO DI LEGGE N. 4275

APPROVATO DALLA CAMERA DEI DEPUTATI

—

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;

b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;

c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 2.

(Campagne informative)

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

CAPO II

CONGEDI PARENTALI,
FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 3.

(Congedi dei genitori)

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

«Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino».

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

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

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo

non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera *b*) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

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

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo».

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

«Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonchè di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera *b*), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive

rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre».

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«Art. 15. - *1.* Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera *a)*, fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui 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 periodo medesimo è coperto 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 periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4.

(Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare

con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio nè ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonchè alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5.

(Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo

non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6.

(Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di for-

mazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, 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. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annual-

mente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. 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, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8.

(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CAPO III

FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9.

(Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito 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, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 1999, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra

cui *part-time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV

ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 10.

(Sostituzione di lavoratori in astensione)

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di

lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, 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 un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11.

(Parti prematuri)

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

«Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto».

Art. 12.

(Flessibilità dell'astensione obbligatoria)

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

«Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, 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 da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-*bis* della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 13.

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

«Art. 6-*bis*. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende di-

chiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-*ter*. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici 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».

Art. 14.

(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri)

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 15.

(Testo unico)

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo re-

cante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;

b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;

c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;

e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;

f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

Art. 16.

(Statistiche ufficiali sui tempi di vita)

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo

quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17.

(Disposizioni diverse)

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, 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 di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione 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».

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 18.

(Disposizioni in materia di recesso)

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

CAPO V

MODIFICHE ALLA LEGGE
5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19.

(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap)

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: «permesso mensile» sono inserite le seguenti: «coperti da contribuzione figurativa»;

b) al comma 5, le parole «, con lui convivente,» sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole: «può usufruire» è inserita la seguente: «alternativamente».

Art. 20.

(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonchè ai genitori ed ai fa-

miliari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, ancorchè non convivente.

CAPO VI

NORME FINANZIARIE

Art. 21.

(Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 63 miliardi per l'anno 1999 ed in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 38 miliardi per l'anno 1999 e a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 1999, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

CAPO VII

TEMPI DELLE CITTÀ

Art. 22.

(Compiti delle regioni)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni defi-

niscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità

per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

Art. 23.

(Compiti dei comuni)

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario *ad acta*.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

Art. 24.

(Piano territoriale degli orari)

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato «piano», realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che

partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25.

(Tavolo di concertazione)

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

- a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
- b) il prefetto o un suo rappresentante;
- c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
- d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;

e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;

f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Art. 26.

(Orari della pubblica amministrazione)

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può pre-

vedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Art. 27.

(Banche dei tempi)

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate «banche dei tempi».

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28.

(Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città)

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

a) associazioni di comuni;

b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati

conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera *f*), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

DISEGNO DI LEGGE N. 115

D'INIZIATIVA DEI SENATORI MANIERI ED ALTRI

CAPO I

CONGEDI PARENTALI

Art. 1.

1. All'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Tali diritti possono essere goduti dal lavoratore adottante, in alternativa alla madre».

Art. 2.

1. Dopo il primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

«La lavoratrice o il lavoratore hanno diritto di assentarsi da lavoro trascorso il periodo di astensione facoltativa di cui al pri-

mo comma fino al compimento del secondo anno di vita del bambino, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza diritto ad alcuna indennità giornaliera di retribuzione».

Art. 3.

1. Dopo l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 7-bis. - 1. Il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o di grave invalidità della madre, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre e di non convivenza con la madre.

2. Si applica il trattamento economico previsto dal primo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204».

Art. 4.

1. Dopo l'articolo 7-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 7-ter. - 1. I diritti di cui agli articoli 7 e 7-bis sono riconosciuti al padre lavoratore anche nella ipotesi in cui la madre del bambino non sia lavoratrice dipendente, previa documentazione della non titolarità, da parte della madre del bambino, del diritto di astensione dal lavoro».

DISEGNO DI LEGGE N. 192

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SALVATO ED ALTRI

Art. 1.

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le norme di cui agli articoli 6 e 15, primo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204».

Art. 2.

1. Il secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età inferiore a tre anni».

Art. 3.

1. Il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«È nullo il licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione

previsto dall'articolo 4 nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino».

2. È nullo il licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro ai sensi dell'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 1 della presente legge, nel periodo compreso tra la nascita e il compimento del primo anno di età del bambino.

Art. 4.

1. L'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici previsti rispettivamente dagli articoli 7, 10 e 15, secondo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e dall'articolo 8 della presente legge, sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

a) quando i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) quando la madre che non sia lavoratrice dipendente sia impossibilitata, per motivi di salute, ad assistere il bambino.

2. Ai fini di cui al comma 1, il padre lavoratore presenta entro dieci giorni al proprio datore di lavoro una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, da cui risulti che i figli sono affidati al solo padre.

3. Nel caso previsto dall'articolo 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una documentazione attestante la necessità di assistere il bambino.

4. Qualora la madre sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

a) una dichiarazione della madre del bambino rilasciata con le stesse modalità di

cui al comma 2, da cui risulti che la stessa non può o non intende avvalersi dei diritti di cui al comma 1;

b) entro dieci giorni dalla dichiarazione prevista alla lettera a), la documentazione attestante che l'altro genitore non si è avvalso dei medesimi diritti.

5. Qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare una documentazione dalla quale risulti che la madre è impossibilitata per motivi di salute a prestare assistenza al bambino.

6. Le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si applicano, nel caso di parto plurimo, contemporaneamente alla madre anche al padre lavoratore.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonchè alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari».

Art. 5.

1. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i tre ed i sei anni per non più di un mese lavorativo ciascuno per ogni anno.

2. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi all'anno in caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

3. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi in caso di decesso

del coniuge o del figlio e per non più di due giorni lavorativi in caso di decesso di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

4. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non danno luogo a retribuzione, ma sono coperte da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

5. Per ciascun lavoratore le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non possono comunque superare cumulativamente il limite massimo di trenta giorni lavorativi per ogni anno.

6. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonchè alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Art. 6.

1. Fermi restando l'astensione obbligatoria e il relativo trattamento economico e normativo previsti dagli articoli 4 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, entrambi i genitori di bambino portatore di *handicap* hanno diritto di assentarsi dal lavoro per trentasei mesi ciascuno nei primi sei anni di vita del bambino.

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 sono coperti da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

3. Durante il periodo di astensione previsto dal comma 1 i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto ad una indennità giornaliera pari al cinquanta per cento della retribuzione.

4. I genitori del bambino portatore di *handicap* che non si avvalgono del diritto di cui ai commi 1, 2 e 3, hanno diritto a permessi retribuiti per non oltre due ore al giorno fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

5. I genitori di cui al comma 4 hanno diritto altresì di assentarsi dal lavoro in caso di necessità del bambino fino al compimento del sesto anno di età per non più di trenta giorni per ogni anno. Tali assenze non danno luogo a retribuzione, ma sono coperte da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. I lavoratori genitori di portatori di *handicap* hanno diritto ad essere impiegati con modalità di orario e in sedi che siano tra quelle disponibili le più idonee a facilitare l'assistenza al figlio; in particolare hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale, della sede e del turno di lavoro.

7. Le disposizioni dei commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 si applicano anche nei casi di adozione e di affidamento.

Art. 7.

1. L'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 6. - 1. Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, hanno diritto di astenersi dal lavoro, con il trattamento economico e previdenziale previsto dagli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, purchè

il minore non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento il quattordicesimo anno di età.

2. Le lavoratrici possono altresì avvalersi dei diritti di assentarsi dal lavoro previsti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 7 e dall'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, entro un anno dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia, semprechè il minore non abbia superato il sesto anno di età.

3. Le norme di cui ai commi 1 e 2 si applicano, in alternativa, anche al padre lavoratore».

Art. 8.

1. È nullo il licenziamento della lavoratrice che abbia in corso una procedura di affidamento o di adozione, qualora il licenziamento sia intimato a decorrere dalla data in cui la comunicazione del tribunale per i minorenni o del giudice tutelare, con la quale si instaura un effettivo rapporto tra gli adottanti o gli affidatari ed il minore, è portata a conoscenza del datore di lavoro, e per tutto l'anno successivo all'ingresso del minore nella famiglia.

2. Il comma 1 si applica al padre lavoratore qualora ricorrano le ipotesi previste dai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184, e quando sia il lavoratore ad avvalersi delle facoltà previste dall'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 7 della presente legge.

Art. 9.

1. Le lavoratrici che abbiano in corso una procedura di adozione ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, possono assentarsi dal lavoro fruendo del trattamento di cui agli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a far data dalla comunicazione con

cui si avvia un rapporto tra l'adottante e il minore, fino al provvedimento di affidamento preadottivo o di adozione, per un periodo comunque non superiore ai due mesi.

2. La facoltà di cui al comma 1 è accordata al lavoratore adottante in alternativa alla lavoratrice, quando ricorrano le ipotesi di cui ai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184.

Art. 10.

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai lavoratori a tempo parziale indipendentemente dal numero delle ore lavorative giornaliere.

Art. 11.

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi previsti nella presente legge, hanno diritto, a domanda, ad una anticipazione, fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, del trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1:

a) è corrisposta a tutti i lavoratori che avendo titolo la richiedono;

b) è corrisposta unitamente alla retribuzione del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

c) non può essere cumulativamente superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Art. 12.

1. Per le materie disciplinate dalla presente legge si applicano, se più favorevoli, le disposizioni previste da leggi, contratti collettivi di lavoro o accordi di lavoro per il pubblico impiego.

Art. 13.

1. All'onere finanziario derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in lire 30 miliardi per ciascuno degli anni 1996, 1997 e 1998 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1996.

DISEGNO DI LEGGE N. 345

D'INIZIATIVA DELLE SENATRICI
DANIELE GALDI ED ALTRE

CAPO I

IL TEMPO NELL'ARCO DELLA VITA

Art. 1.

(Finalità della legge)

1. La Repubblica riconosce:

a) il diritto delle cittadine e dei cittadini all'autogoverno individuale del tempo nel quadro di una rinnovata solidarietà sociale;

b) il diritto delle cittadine e dei cittadini alla libera espressione della propria personalità nel riconoscimento della complessità delle diverse dimensioni di lavoro, di cura, di formazione, di tempo libero, di vita affettiva e di relazione proprie della vita umana;

c) il diritto di tutti i cittadini, uomini e donne, nonché dei bambini, degli anziani, degli handicappati e di altri soggetti non autonomi, alla cura, inteso come diritto a ricevere e prestare cura e a disporre dei servizi, delle risorse e del tempo a ciò necessari.

2. In conformità ai principi di cui al comma 1 le istituzioni nazionali e locali, le parti sociali, la pubblica amministrazione e le imprese, i soggetti pubblici e privati sono tenuti a promuovere:

a) il superamento della divisione sessuale del lavoro;

b) la redistribuzione del lavoro di cura e familiare tra i sessi, nonché tra la società e gli individui;

c) l'autogoverno individuale del tempo.

3. Ai fini di cui al comma 2 i poteri pubblici operano per adeguare alla realizzazione di tali obiettivi:

a) l'organizzazione sociale e produttiva;

b) l'ordinamento fiscale e tributario;

c) l'ordinamento della pubblica amministrazione;

d) la normativa inerente alla previdenza e all'assistenza;

e) l'ordinamento, i programmi e i relativi testi della scuola e delle altre attività formative, comprese quelle professionali;

f) le normative urbanistiche ed edilizie.

4. Per le finalità di cui al comma 3 i poteri pubblici programmano e finanziano:

a) adeguate reti di servizi collettivi alla persona e di servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura anche a favore delle lavoratrici autonome;

b) strutture e spazi per il godimento del tempo libero.

5. I poteri pubblici predispongono iniziative e campagne volte all'informazione e alla promozione nella società dei principi e degli obiettivi del presente articolo.

6. La presente legge è finalizzata ad attuare la realizzazione degli obiettivi di cui al presente articolo per quanto attiene al governo del tempo.

Art. 2.

(Congedi per motivi personali, familiari e di solidarietà sociale)

1. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per motivi personali, per ragioni di studio, di formazione e qualificazione professionale, per motivi familiari e di solidarietà sociale per periodi non superiori a dodici mesi, ferme restando migliori condizioni contrattuali o previste

dalla legge, durante i quali è loro conservato il posto di lavoro.

2. Il diritto previsto al comma 1 può essere esercitato, anche per periodi frazionati, solo dopo il settimo anno di anzianità contributiva raggiunto anche con interruzioni o cambiamenti di aziende, in ragione di un anno di congedo ogni sette di anzianità contributiva, al netto di quella corrispondente a periodi di congedo già goduti dal lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

3. Le assenze previste dal presente articolo non sono retribuite e non sono computate nell'anzianità di servizio neppure ai fini previdenziali.

4. I congedi di cui al presente articolo non possono in nessun caso corrispondere a congedi rilasciati per frequenza di corsi finalizzati alla qualificazione professionale a carico dell'azienda.

5. I congedi di cui al presente articolo non possono assorbire i congedi per motivi di studio disposti da leggi o contratti.

6. Restano ferme le norme di cui all'articolo 4, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 3.

(Congedi parentali)

1. La madre lavoratrice ed il padre lavoratore hanno diritto, anche contemporaneamente, ad assentarsi dal lavoro, per un periodo di un anno anche frazionato, entro i primi 11 anni di vita del bambino, anche adottato o in affidamento, durante il quale è loro conservato il posto di lavoro.

2. Nel caso di bambini handicappati, nel caso di non convivenza di uno dei genitori e nel caso di famiglia monoparentale il periodo di cui al comma 1 è esteso a due anni. La fruizione di detto periodo è riservata al genitore con cui il bambino convive.

3. La volontà di usufruire del congedo di cui al comma 1 è comunicata al datore di

lavoro per iscritto e con anticipo di almeno quindici giorni.

4. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera.

Art. 4.

(Congedi familiari)

1. In aggiunta a quanto previsto dall'articolo 2 e fatte salve le migliori condizioni contrattuali, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad assenze dal lavoro per un periodo anche frazionato di trenta giorni ogni due anni, per particolari condizioni familiari.

2. Le condizioni di cui al comma 1 possono essere la grave malattia, il decesso o comunque la condizione che richieda una presenza continuativa, con riferimento a parenti ed affini entro il terzo grado, compresi i figli dopo gli 11 anni.

3. La sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 è comunicata al datore di lavoro entro un congruo termine, adeguato alle circostanze, ed è documentata con certificato medico rilasciato da una struttura pubblica o convenzionata con il Servizio sanitario nazionale o con altro documento comprovante le condizioni stesse.

4. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera.

Art. 5.

(Soggetti aventi diritto)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 3 e 4 si applicano ai soggetti di cui al primo comma dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed ai soggetti di cui al quarto comma dell'articolo 7 della legge

9 dicembre 1977, n. 903. Esse si applicano altresì alle lavoratrici ed ai lavoratori anche quando il coniuge sia lavoratore o lavoratrice autonoma od in condizione non professionale.

2. I soggetti non lavoratori dipendenti anche in condizione non lavorativa, nonché gli immigrati e le immigrate extracomunitari con permesso di soggiorno privi di attività lavorativa, hanno diritto al riconoscimento del «tempo parentale» secondo le disposizioni di cui all'articolo 12.

Art. 6.

(Trattamenti usufruibili durante i congedi)

1. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad avvalersi, a richiesta ed a scelta, nel periodo dei congedi previsti all'articolo 2:

a) di una specifica anticipazione INPS secondo quanto previsto all'articolo 7;

b) di una anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro di cui all'articolo 8;

c) del prolungamento del rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio di cui all'articolo 9;

d) dell'anticipo del trattamento di pensione di cui all'articolo 10.

2. I trattamenti di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 non sono tra loro cumulabili.

Art. 7.

(Anticipazione INPS)

1. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto, a richiesta, a percepire nel periodo dei congedi previsti all'articolo 2, una specifica anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto, secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e

della previdenza sociale con propri decreti da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è fissata nella misura del settanta per cento della retribuzione non percepita in relazione al congedo e costituisce base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai cinque anni dal lavoratore o dalla lavoratrice all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso d'interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) verificatasi nel periodo di riferimento, con modalità stabilite nei decreti di cui al comma 1.

Art. 8.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro)

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi previsti agli articoli 2, 3 e 4 della presente legge hanno diritto, a domanda, ad una anticipazione, fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni di congedo, del trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti del citato articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1:

a) è corrisposta a tutti i lavoratori e lavoratrici che, avendone titolo, la richiedano;

b) è corrisposta unitamente alla retribuzione del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

c) non può essere cumulativamente superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore e la lavoratrice avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Art. 9.

(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono, avendone diritto, dei congedi previsti all'articolo 2, comma 1, hanno diritto a prolungare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

Art. 10.

(Anticipo della pensione)

1. I soggetti che usufruiscono, avendone diritto, dei congedi di cui all'articolo 2, comma 1, hanno diritto, a scelta ed a richiesta, di percepire un'indennità mensile pari all'ammontare del rateo mensile della pensione maturata, erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore o la lavoratrice sono iscritti.

2. L'età per la maturazione del diritto a pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità sono prolungati di un periodo corrispondente a quello in cui è stato percepito il trattamento anticipato di pensione.

Art. 11.

(Reddito minimo garantito)

1. A favore dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, che usufruiscono dei congedi di cui agli articoli 3 e 4, è stabilita la corresponsione di un reddito minimo garantito per tutta la durata del congedo stesso.

2. Il reddito di cui al comma 1 è calcolato dall'INPS in misura pari al cinquanta per cento della retribuzione media giornaliera di fatto percepita *pro-capite* dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti ed accertata dall'ISTAT con riferimento all'anno precedente, salvo quanto disposto all'articolo 15, comma 1, lettera c). Il reddito minimo non

concorre alla base imponibile IRPEF nè ai fini contributivi.

3. L'indennità è corrisposta con i medesimi criteri previsti al terzo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Essa è cumulabile, fino al raggiungimento dell'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, con l'anticipazione prevista all'articolo 8.

Art. 12.

(Tempo parentale)

1. Il reddito previsto all'articolo 11 spetta ai soggetti di cui all'articolo 5, comma 2, limitatamente a quanto previsto all'articolo 3.

2. Il reddito viene erogato dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, indicante la sussistenza delle condizioni, ivi compreso il caso di adozione o affidamento. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari secondo quanto disposto dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Per i soggetti di cui al presente articolo, il reddito minimo non è cumulabile con altri trattamenti erogati dall'INPS, a titolo di sostegno del reddito familiare e della disoccupazione.

Art. 13.

(Periodi di maternità)

1. In corrispondenza di ogni maternità verificatasi in assenza di rapporto di lavoro, anche precedentemente ad esso, alla lavoratrice che non abbia ancora maturato l'età pensionabile è attribuito figurativamente un periodo di sei mesi di contribuzione utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

2. La lavoratrice presenta direttamente all'INPS, anche attraverso il datore di lavoro, la richiesta dell'attribuzione figurativa.

Art. 14.

(Tempo della leva)

1. Fino all'entrata in vigore della legge di riforma organica del servizio militare e di istituzione del servizio civile, allo scopo di far compiere ai giovani di sesso maschile un'esperienza formativa, durante il periodo della ferma obbligatoria, i giovani soggetti all'obbligo saranno impiegati per almeno tre mesi in attività di cura.

2. L'Amministrazione della difesa dispone l'assegnazione dei giovani per lo svolgimento degli obblighi di cui al comma 1 agli enti locali, alle unità sanitarie locali e alle regioni.

3. Gli enti di cui al comma 2 provvedono ad impiegare i giovani soggetti all'obbligo in attività riguardanti i servizi alla persona (servizi sociali per l'infanzia e per la terza età), assistenza domiciliare, attività ricreative e di vacanza, socializzazione ed integrazione degli handicappati e servizi di riabilitazione, servizi per i tossicodipendenti. Gli enti medesimi provvedono alla formazione sul lavoro dei giovani privi delle necessarie competenze.

Art. 15.

(Azioni positive per la redistribuzione del lavoro di cura fra i sessi)

1. Per favorire la pratica attuazione del diritto dei bambini e delle bambine alla presenza paterna e per una equa distribuzione del lavoro di cura fra i sessi:

a) le regioni promuovono corsi per i lavoratori maschi per la cura e l'allevamento della prole, l'assistenza agli anziani nonché per il lavoro domestico;

b) il Ministro della pubblica istruzione, nell'ambito delle procedure previste, provvede ad introdurre nei programmi e nell'attività didattica iniziative dirette a formare gli allievi di sesso maschile alla cura e

all'allevamento della prole, assistenza agli anziani, e al lavoro domestico;

c) ai lavoratori maschi che si avvalgono dei congedi di cui agli articoli 3 e 4 il reddito minimo garantito è aumentato di una quota pari al 30 per cento.

Art. 16.

(Regioni e formazione professionale)

1. Nel rispetto delle finalità della presente legge le regioni, anche a statuto speciale, nonché le province autonome di Trento e di Bolzano, promuovono interventi volti a favorire corsi di formazione e riqualificazione per i lavoratori e le lavoratrici che usufruiscono dei congedi di cui alla presente legge.

2. I programmi di cui al comma 1 devono essere riferiti:

a) al superamento di basse qualifiche professionali oppure al superamento della segregazione professionale;

b) a mansioni e qualifiche professionali di cui si prevede una futura significativa crescita con riferimento ai servizi alla persona nel territorio della regione e dei comprensori.

CAPO II

ORARIO DI LAVORO

Art. 17.

(Orario massimo di lavoro).

1. L'orario normale della settimana lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici non può eccedere le 35 ore di lavoro effettivo.

2. All'articolo 1, comma primo, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, le parole: «le otto ore al giorno o le 48 ore

settimanali di lavoro effettivo» sono sostituite dalle seguenti: «le otto ore al giorno o le trentacinque ore settimanali».

3. Le contravvenzioni alle norme di cui al presente articolo, nonchè agli articoli 13 e 14, da parte dei datori di lavoro sono punite con l'ammenda fino a lire 400.000 al giorno, per ogni lavoratore e per ogni lavoratrice, raddoppiabili in caso di recidiva.

Art. 18.

(Programmazione ed articolazione dell'orario di lavoro)

1. La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero è stabilita in sede contrattuale.

2. Variazioni successive nella distribuzione dell'orario sono consentite esclusivamente previo il consenso del lavoratore interessato.

3. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto, per motivate esigenze personali, a regimi di flessibilità nell'inizio e nel termine della prestazione giornaliera.

Art. 19.

(Ferie)

1. La durata delle ferie è stabilita contrattualmente. La durata delle ferie retribuite annue non può comunque essere inferiore a quattro settimane, fatti salvi migliori accordi contrattuali.

2. La distribuzione dei giorni di ferie retribuite è stabilita in sede contrattuale. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad usufruire di almeno due settimane di ferie retribuite in un periodo di loro scelta.

Art. 20.

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è vietato, sia nelle amministrazioni ed enti pubblici, anche territoriali, sia nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, ove non abbia carattere meramente saltuario ed in assenza delle condizioni di cui ai seguenti commi.

2. Si considera lavoro straordinario l'aggiunta, all'orario normale giornaliero e settimanale previsto dal contratto collettivo di lavoro o dalla legge, di un periodo che non superi un'ora al giorno, le otto ore settimanali, le venti ore mensili, salvi comunque i limiti annuali inferiori stabiliti dai contratti collettivi.

3. L'eventuale prestazione di lavoro straordinario è stabilita in sede contrattuale.

4. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese, o unità produttive:

a) che nei sei mesi precedenti siano state interessate da riduzioni o sospensione dal lavoro di personale dipendente;

b) nelle quali alcuni dipendenti fruiscono di trattamento di integrazione salariale, salvo l'accertamento da parte dell'ispettorato del lavoro dell'impossibilità tecnico-organizzativa di riutilizzo dei lavoratori e delle lavoratrici posti in cassa integrazione o di riassunzione dei lavoratori e delle lavoratrici licenziati;

c) che impediscano ai lavoratori e alle lavoratrici interessati la possibilità di svolgere le funzioni di cura per sè e per i familiari.

5. Nell'ambito degli accordi contrattuali, l'esecuzione di lavoro straordinario è autorizzata dall'ispettorato del lavoro competente per territorio, al quale deve pervenire, con anticipo di ventiquattro ore, la richiesta del datore di lavoro nella quale sia indicata, oltre al numero delle ore ed ai nominativi dei lavoratori interessati, la sussistenza dei requisiti di cui al comma 4. Tale richiesta è

contestualmente comunicata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'impresa, unità produttiva o amministrativa, ovvero, in mancanza di organismi locali, alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in essa applicato.

6. In caso di autorizzazione del lavoro straordinario, il datore di lavoro deve procedere ad una comunicazione al sindacato contenente l'indicazione del numero di ore autorizzate per ogni lavoratore e lavoratrice ed i nominativi degli stessi.

7. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e il lavoratore che vi consente ha diritto, salve più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, a quanto previsto all'articolo 21, commi 1 e 4.

Art. 21.

(Retribuzione, compensazione ed oneri contributivi relativi al lavoro straordinario)

1. L'esecuzione di lavoro straordinario comporta una maggiorazione retributiva comunque non inferiore al 10 per cento rispetto alla retribuzione di fatto del lavoro ordinario, e non inferiore al 20 per cento nel caso di lavoro festivo o notturno, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. La retribuzione corrispondente al lavoro straordinario costituisce base imponibile per i contributi sociali obbligatori dovuti all'INPS, nonché per un ulteriore contributo, dovuto a favore del fondo per la disoccupazione, con aliquota del 18 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore e della lavoratrice.

3. Se le ore di lavoro straordinario svolte eccedono il numero di quattro come media settimanale aziendale per dipendente, l'aliquota di cui al comma 2 è dovuta nella misura del 30 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore e della lavoratrice.

4. Il lavoratore e la lavoratrice che svolgono il lavoro straordinario hanno diritto ad un numero di ore di permesso retribuito,

pari alle ore di lavoro straordinario svolte, da usufruire entro i tre mesi successivi, anche parzialmente. In tale caso il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro prima dello svolgimento del lavoro straordinario, la cui retribuzione sarà quindi limitata alla maggiorazione di cui al comma 1.

Art. 22.

(Fiscalizzazione degli oneri contributivi)

1. L'ammontare mensile della fiscalizzazione degli oneri sociali è aumentato di lire 25.000 per ogni lavoratore. La misura è elevata a lire 75.000 nel caso di imprese operanti nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. Gli importi predetti sono elevati rispettivamente a lire 35.000 e lire 100.000 nel caso di lavoratrici.

2. Con riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici di nuova assunzione in aggiunta a quelli occupati a tempo indeterminato presso la medesima azienda alla data di entrata in vigore della presente legge, derivanti dall'introduzione del limite orario settimanale di cui all'articolo 17, gli importi di cui al comma 1 sono applicati in misura tripla per i primi sei mesi ed in misura doppia per i successivi dodici mesi.

Art. 23.

(Lavoro notturno)

1. Il lavoro notturno, che si svolge dalle ore 22 alle ore 6, fatte salve definizioni di lavoro notturno più favorevoli stabilite dai contratti collettivi, è consentito per far fronte a servizi di interesse generale nonché ad attività di manutenzione o a particolari attività produttive collegate ad esigenze tecnologiche del ciclo continuo o a esigenze

eccezionali e temporanee non altrimenti esperibili.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, o d'intesa con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, determina i settori e le attività nelle quali consentire il lavoro notturno.

3. L'introduzione di turni di lavoro notturno è successivamente negoziata in sede contrattuale.

4. Gli eventuali accordi sindacali per l'introduzione di turni di notte devono altresì prevedere:

a) l'alternanza dei lavoratori e delle lavoratrici da adibire al turno di notte;

b) il diritto ad un intervallo di tempo fra un turno di notte e il successivo, nonché il diritto ad alternare turni di giorno con turni di notte.

5. Per la prestazione di lavoro notturno, ancorchè non straordinario, spetta al lavoratore una riduzione dell'orario di lavoro settimanale pari a un ventesimo delle ore di lavoro notturne prestate, salvo migliori accordi contrattuali. Le stesse disposizioni si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario.

6. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione da parte di una o più rappresentanze sindacali aziendali 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 assoluta dei lavoratori attraverso consultazioni referendarie.

7. Relativamente all'attività definita dall'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, resta fermo il divieto di utilizzo del personale femminile per il lavoro notturno, salva sua deroga mediante gli accordi sindacali aziendali di cui alla medesima disposizione di legge, da stipularsi unitariamente fermo restando quanto indicato al comma 6 del presente articolo. Anche in tal caso, tuttavia, l'utilizzazione della singola lavoratrice nel lavoro notturno è subordinata al suo assenso.

Art. 24.

(Attività usuranti)

1. I limiti di età pensionabile possono essere anticipati di due mesi per ogni anno di occupazione in attività usuranti e di quattro mesi per ogni anno di occupazione in attività particolarmente usuranti.

2. Per ogni anno di occupazione in attività usurante o particolarmente usurante sono attribuiti figurativamente rispettivamente due o quattro mesi di contribuzione utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva, fino ad un massimo di sessanta mesi in tutta la vita assicurativa per le attività usuranti, e di centoventi mesi per le attività particolarmente usuranti.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale con propri decreti da emanare, sentite le organizzazioni sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua le categorie di lavoratori addetti ad attività usuranti e particolarmente usuranti e stabilisce le maggiori aliquote contributive da porre a carico dei relativi datori di lavoro, al fine di copertura dei maggiori oneri derivanti all'INPS dai pensionamenti anticipati di cui al presente articolo.

4. Con riferimento alle attività di cui al presente articolo, l'orario settimanale indicato all'articolo 17 è ridotto di un ventesimo.

CAPO III

IL TEMPO NELLA CITTÀ

Art. 25.

(Piano regolatore degli orari)

1. Al comune sono attribuiti il potere e il compito di coordinare e stabilire gli orari di

apertura al pubblico di tutti gli uffici pubblici e privati, dei servizi alla persona, di quelli sanitari e scolastici, dei trasporti, dei locali pubblici, degli esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e di spettacolo.

2. Al comune è attribuita altresì la facoltà di coordinare l'insieme degli orari delle attività produttive presenti nel territorio.

3. Il consiglio comunale adotta, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, il piano regolatore degli orari di cui ai commi 1 e 2, tenuto conto:

a) del riconoscimento del valore, del tempo e del lavoro di cura, nell'azione diretta a superare la divisione sessuale del lavoro;

b) del riconoscimento dei diritti degli utenti;

c) della necessità di migliorare le condizioni di vita nella città e la funzionalità dei servizi collettivi e alla persona.

4. Eventuali modifiche successive devono essere adottate con delibera del consiglio comunale.

5. Al fine di predisporre il piano regolatore degli orari tutti i soggetti pubblici, privati, enti, imprese, operatori singoli, esercenti attività professionali sono tenuti a comunicare al comune, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge o dopo un mese dall'inizio dell'attività, i propri orari di lavoro e di eventuale apertura al pubblico.

6. Ai fini del presente articolo l'amministrazione comunale provvede ad istituire una consulta permanente sul tempo nelle città, presieduta dal sindaco o da un suo delegato, e composta da una rappresentanza delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle associazioni e dei gruppi e movimenti di donne e, ove presenti, rappresentanze delle organizzazioni degli utenti dei principali servizi nel territorio comunale e delegazioni espresse dai comitati di gestione dei singoli servizi alla persona e

dei consigli di circolo e di istituto delle scuole. Compito della consulta è fornire indicazioni utili alla redazione del piano regolatore degli orari previsto dal presente articolo. Le associazioni e le organizzazioni miste chiamate a far parte della consulta debbono delegarvi rappresentanti dei due sessi.

7. Nell'elaborazione del piano regolatore degli orari vanno seguiti i seguenti criteri:

a) gli orari degli uffici, dei servizi e delle attività che svolgono servizio di sportello al pubblico debbono essere organizzati al fine di non coincidere per almeno due giorni alla settimana con gli orari della maggioranza delle attività lavorative e non essere distribuiti nella stessa fascia oraria ogni giorno;

b) gli orari dei servizi alla persona debbono:

1) tener conto degli orari della maggioranza delle attività lavorative al fine di essere usufruibili sia dai lavoratori e dalle lavoratrici che da coloro che non svolgono attività lavorativa;

2) non essere inferiori alla media della durata degli orari di lavoro, fatta salva la possibilità di una articolazione corrispondente alle caratteristiche produttive prevalenti nel territorio;

c) gli orari delle attività commerciali devono essere organizzati in modo tale da non far coincidere gli orari di chiusura e di apertura, di turno di riposo, di tutti gli esercizi relativi ad un singolo ramo di attività.

8. Gli orari di cui al presente articolo debbono essere garantiti senza pregiudizio dell'orario di lavoro degli addetti ai servizi anche mediante loro appropriate riorganizzazioni.

Art. 26.

(Piani regolatori sovracomunali)

1. Qualora per motivi funzionali il piano regolatore degli orari debba interessare aree

sovracomunali (metropolitane, comprensoriali) il potere e il compito di coordinare e ordinare gli orari vengono esercitati d'intesa dai comuni interessati.

2. Il piano regolatore degli orari sovracomunale viene adottato da tutti i consigli comunali interessati.

3. La consulta di cui al comma 6 dell'articolo 25 si intende riferita all'area sovracomunale e ai comuni interessati.

Art. 27.

(Consultazione delle donne)

1. Ai fini della elaborazione del piano regolatore degli orari di cui all'articolo 25, il consiglio comunale provvede a individuare specifici strumenti di consultazione delle donne, singole e associate, presenti nel territorio e a definire le modalità di detta consultazione.

2. Al medesimo fine le donne elette nel consiglio comunale esprimono un parere obbligatorio, adottato da apposita commissione formata da tutte le consigliere elette.

Art. 28.

(Poteri degli utenti)

1. Le amministrazioni e gli enti pubblici e privati, nell'ambito dell'organizzazione degli orari dei servizi e di apertura al pubblico dei loro uffici od attività devono tenere conto delle osservazioni e proposte che possono provenire da organizzazioni effettivamente rappresentative dei cittadini utenti dei servizi medesimi nonché dalle associazioni di utenti presenti nel territorio. Tali associazioni ed organizzazioni miste debbono delegare rappresentanti dei due sessi.

2. Nell'ambito della contrattazione sindacale, sia nel settore privato che pubblico, le parti contraenti sono tenute ad invitare a partecipare alle trattative le organizzazioni effettivamente rappresentative dei cittadini utenti dei servizi, ove trattasi delle modalità

di organizzazione e degli orari dei servizi od attività stesse.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche con riferimento all'elaborazione dei progetti di cui all'articolo 25, commi 6 e 7, che in assenza non motivata di tale requisito non potranno essere presi in considerazione ai sensi delle norme predette.

4. La non osservanza delle disposizioni del presente articolo comporta la nullità dei contratti stipulati.

5. Il Ministro per la funzione pubblica vigila sull'osservanza delle presenti norme ed a presentare annualmente al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione delle stesse.

6. Per i contratti nazionali le disposizioni di riconoscimento e di tutela delle rappresentanze degli utenti sono stabilite da leggi della Repubblica.

7. Per la contrattazione decentrata i consigli comunali deliberano appositi regolamenti per disciplinare il riconoscimento e la tutela delle associazioni degli utenti nell'ambito dei principi nazionali.

Art. 29.

(Compiti delle regioni)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni sono tenute ad adeguare la propria legislazione sulla base dei suoi principi ed obiettivi.

Art. 30.

(Tassa sul tempo)

1. Fino all'entrata in vigore della legge di riforma del sistema impositivo locale, ai comuni è data facoltà di proporre ai soggetti passivi di imposte e tasse locali la possibilità di opzione tra il pagamento dell'imposta o tassa dovuta e l'impiego temporaneo in attività riguardanti i servizi alla persona, servizi sociali per l'infanzia e la terza

età, assistenza domiciliare, attività ricreative e di vacanza, socializzazione ed integrazione dei bambini handicappati, servizi di riabilitazione, servizi per i tossicodipendenti.

2. L'impiego temporaneo non è retribuito ed ha durata pari alle ore di lavoro, corrispondenti alla retribuzione media, necessaria a produrre un reddito pari all'imposta dovuta.

3. Lo svolgimento del lavoro previsto dal presente articolo estingue l'obbligazione tributaria.

Art. 31.

(Semplificazione delle certificazioni burocratiche)

1. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni interessate adottano le misure organizzative idonee a garantire la piena applicazione delle disposizioni in materia di autocertificazione e presentazione di atti e documenti da parte di cittadini nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui alla legge 4 gennaio 1968, n. 15.

2. Qualora l'interessato dichiari che fatti, stati e qualità sono attestati in documenti già in possesso della stessa pubblica amministrazione, il responsabile del procedimen-

to provvede d'ufficio all'acquisizione dei documenti stessi o di copia di essi, anche con mezzi telematici.

3. Nessuna amministrazione pubblica può richiedere ai cittadini documentazioni o certificazioni per il cui rilascio sia essa stessa competente. Parimenti sono accertati d'ufficio dal responsabile del procedimento i fatti, gli stati e le qualità che la stessa amministrazione procedente o altra pubblica amministrazione è tenuta a certificare.

Art. 32.

(Oneri finanziari)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede annualmente in sede di legge finanziaria.

Art. 33.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* e le modifiche da essa recate hanno effetto dal primo periodo di paga in corso alla data della sua entrata in vigore.

DISEGNO DI LEGGE N. 1000

D'INIZIATIVA DEI SENATORI CAMO ED ALTRI

—

Art. 1.

1. L'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, deve intendersi nel senso che le agevolazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 spettano, in alternativa alla madre lavoratrice o al padre lavoratore dipendente della persona handicappata in situazione di gravità anche se la madre non sia parte di un lavoro subordinato, ferme rimanendo le altre condizioni.

Art. 2.

1. I periodi di fruizione dei permessi previsti dai commi 1, 2, 3 e 6 dell'articolo 33

della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono computabili ai fini pensionistici come contribuzione figurativa.

Art. 3.

1. Il comma 5 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, deve intendersi nel senso che i permessi di tre giorni mensili e quelli di due ore giornaliere non riducono le ferie.

Art. 4.

1. Il comma 6 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, deve intendersi nel senso che la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità ha diritto sia ai permessi di tre giorni mensili sia ai permessi di due ore giornaliere.

DISEGNO DI LEGGE N. 1179

D'INIZIATIVA DEI SENATORI DE LUCA MICHELE
ED ALTRI

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 pre-

statore 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 annuale, 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 pattuizione 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 re-

tribuzioni 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 contri-

butivi 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 eco-

nomici, 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 periodo spetta una maggiorazione retributiva oraria non inferiore al 30 per cento.

2. È nullo qualsiasi atto del datore di lavoro di modificazione unilaterale della di-

stribuzione 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 decreto 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

DIRITTO
ALLA FORMAZIONE CONTINUA

Art. 31.

(Programmazione degli orari e formazione)

1. Nella definizione dei piani annuali di orario di cui all'articolo 22, la determinazione dei criteri di gestione e programmazione degli orari tiene conto della promozione e partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento professionale e istruzione scolastica.

2. A ciascun lavoratore e alla rappresentanza sindacale, contestualmente alla determinazione del piano d'orario, sono annualmente comunicate dalla direzione aziendale caratteristiche, modalità d'attuazione ed

aspetti del progetto formativo aziendale ed interaziendale definito ai sensi della normativa vigente e degli accordi tra le parti sociali.

Art. 32.

(Congedi formativi)

1. I dipendenti da datori di lavoro pubblici e privati che abbiano prestato la loro opera nella stessa azienda per almeno 5 anni hanno diritto a congedi formativi da 4 a 11 mesi, salve condizioni di miglior favore, durante i quali è conservato il posto di lavoro.

2. I congedi formativi sono concessi per il completamento della scuola dell'obbligo, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, per la partecipazione ad attività formative diverse dai corsi professionali a carico del datore di lavoro.

3. Per la durata del congedo formativo l'impresa è esentata dal versamento degli oneri contributivi. Ai lavoratori è data facoltà di riscatto del periodo di formazione ai fini della pensione così come previsto all'articolo 24 della presente legge.

4. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire nel periodo del congedo una anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con decreti da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. L'anticipazione è fissata nella misura del 100 per cento della retribuzione non percepita in relazione al congedo e costituisce base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai 5 anni dal lavoratore o dalla lavoratrice all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso di interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istituto nazionale di statistica, verificatasi nel periodo di riferimento.

5. L'impresa, ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18

aprile 1962, n. 230, può sostituire, per la durata del congedo, il lavoratore in congedo formativo con altri dipendenti assunti con contratto a termine.

Art. 33.

(Diritto allo studio)

1. Per l'attuazione del diritto allo studio alle imprese è fatto obbligo di uniformarsi alle disposizioni previste dai vigenti contratti nazionali di lavoro.

2. La normativa sul diritto allo studio prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro è estesa alla formazione continua dei lavoratori; per la sua attuazione si ricorre al monte ore stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Per la gestione dei percorsi formativi si fa ricorso agli enti specializzati, pubblici o privati, e alle imprese, previo riconoscimento da parte delle regioni dei requisiti prescritti per lo svolgimento dei corsi, i cui criteri sono stabiliti dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e dalle regioni, sentite le parti sociali.

4. Sono attribuiti al lavoratore tre giorni di permesso retribuito per la verifica delle competenze professionali, da effettuarsi presso un ente o centro specializzato riconosciuto dalle regioni.

Art. 34.

(Piani formativi aziendali)

1. Nell'ambito della definizione dei piani annuali d'orario, le imprese e le pubbliche amministrazioni possono, previa concertazione con le rappresentanze sindacali aziendali, definire piani formativi aziendali combinati con i criteri di riduzione e distribuzione dell'orario. I lavoratori delle aziende che partecipano ad una riduzione oraria fino a 35 ore, finanziata dal Fondo nazionale per la riduzione dell'orario, sono tenuti a prestare due ore giornaliere per partecipare alla

riqualificazione professionale ed a momenti formativi esterni all'azienda.

2. Per il finanziamento del piano formativo aziendale le imprese e le pubbliche amministrazioni sono tenute ad impegnare una quota corrispondente allo 0,5 per cento del monte salari.

3. In assenza di piano formativo o di mancata attribuzione della quota di cui al comma 2, una somma equivalente è versata al Fondo di cui all'articolo 14.

4. La somma impegnata per il finanziamento del piano formativo aziendale gode dei benefici fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente in tema di investimenti.

Art. 35.

(Formazione in alternanza)

1. Per usufruire dei benefici connessi alla fiscalizzazione degli oneri sociali per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro od in apprendistato, i datori di lavoro e le pubbliche amministrazioni, per la parte prevista, sono tenuti a presentare la certificazione rilasciata da parte delle regioni sull'avvenuta formazione.

2. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono tenute a dotarsi degli strumenti per la verifica dei percorsi formativi e per la certificazione dei risultati.

3. Per i contratti di formazione e lavoro che comportino pacchetti formativi di almeno 250 ore di formazione teorica in luogo della prestazione lavorativa, la fiscalizzazione degli oneri sociali è elevata del 15 per cento.

Art. 36.

(Fondo nazionale per la formazione continua ed in alternanza)

1. Per il finanziamento delle attività di formazione continua ed in alternanza e per il finanziamento dei progetti definiti dalle pubbliche amministrazioni è istituito il Fon-

do nazionale per la formazione continua ed in alternanza, da finanziare attraverso lo 0,3 per cento del monte salari.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato al finanziamento dei progetti di formazione continua, secondo le modalità previste dal comma 3, dell'articolo 9, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e dei progetti di formazione in alternanza, secondo criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, sentite le regioni e le parti sociali.

CAPO VII

TEMPO DELLA CURA E DELLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI. CONGEDI PARENTALI

Art. 37.

(Astensione dal lavoro del collaboratore)

1. I soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ed alle relative indennità alle condizioni previste per i lavoratori dipendenti.

Art. 38.

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 6-bis - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204».

Art. 39.

(Assenze dal lavoro del padre lavoratore)

1. L'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici previsti rispettivamente dagli articoli 7, 10 e 15, commi secondo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e dall'articolo 3 della presente legge, sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) quando i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o autonoma;

c) quando la madre non abbia un lavoro in atto e sia impossibilitata, per motivi di salute, ad assistere i bambini».

2. Ai fini di cui all'articolo 7 della legge n. 903 del 1977, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, il padre lavoratore, entro dieci giorni, presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, da cui risulti che i figli sono affidati al solo padre.

3. Qualora la madre sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

a) una dichiarazione della madre del bambino rilasciata con le stesse modalità di cui al comma 2, da cui risulti che la stessa

non può e non intende avvalersi dei diritti di cui al comma 1;

b) entro dieci giorni dalla presentazione della dichiarazione prevista alla lettera a) la documentazione attestante che l'altro genitore non si è avvalso dei medesimi diritti.

4. Qualora la madre sia una lavoratrice autonoma o non abbia un lavoro in atto, il padre, nel caso sia lavoratore dipendente, per l'accesso ai benefici di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni, e di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, deve presentare una documentazione dalla quale risulti che la madre è impossibilitata, per motivi di lavoro o di salute, a prestare assistenza al bambino.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si applicano nel caso di parto plurimo, contemporaneamente alla madre, anche al padre lavoratore.

6. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime».

Art. 40.

(Nullità del licenziamento)

1. Il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«È nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, ivi compreso il periodo di interdizione di cui all'articolo 4 della presente legge».

2. È nullo il licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro ai sensi dell'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 38 della presente legge, nel periodo compreso tra la nascita ed il compimento del primo anno di età del bambino.

Art. 41.

(Accredito figurativo)

1. Le norme vigenti sulla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità e puerperio si interpretano nel senso di dare luogo all'accredito figurativo dei relativi periodi, senza alcun requisito di anzianità contributiva e senza oneri a carico della lavoratrice.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1994 i periodi di gravidanza e puerperio intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro sono soggetti ad accredito figurativo, in misura pari al periodo di astensione obbligatoria, e a riscatto per i periodi corrispondenti alla astensione facoltativa, ove l'assicurato possa far valere complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 42.

(Congedi parentali)

1. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i 3 ed i 6 anni, ciascuno fino ad un mese lavorativo per anno.

2. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di 15 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

3. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di

15 giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o del figlio e per non più di 2 giorni lavorativi in caso di decesso di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

4. La sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 è comunicata nei modi previsti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

5. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non possono superare cumulativamente il limite massimo di 30 giorni lavorativi per anno.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai soggetti, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati o pubblici.

7. All'articolo 15, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, sono aggiunte, in fine, le parole: «con l'esclusione dei periodi accreditati per congedi parentali».

8. Le agevolazioni di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applicano anche qualora il coniuge sia lavoratore autonomo oppure risulti privo di rapporto di lavoro.

9. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 sono computate ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera e sono coperte da contribuzione figurativa ai fini pensionistici. Il valore retributivo da attribuire a tali periodi è pari al 200 per cento del valore massimo della pensione 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, fino alla concorrenza del reddito da lavoro percepito all'atto della domanda e l'obbligo della medesima integrazione a carico delle gestioni assicurative di appartenenza per le astensioni obbligatorie e facoltative dal lavoro subordinato per maternità nonché per i corrispondenti periodi indennizzati per il lavoro autonomo e professionale.

Art. 43.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati o pubblici che usufruiscono dei congedi parentali hanno diritto ad una anticipazione del trattamento di fine rapporto pari all'importo della retribuzione non percepita.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1 del presente articolo:

a) è corrisposta unitamente alla retribuzione del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

b) non può essere superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore e la lavoratrice avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data di inizio del congedo.

Art. 44.

(Anticipazione dell'ente previdenziale)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati o pubblici, hanno diritto a percepire, nei periodi di congedo previsti all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, una anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con propri decreti da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è fissata nella misura del 70 per cento della retribuzione non percepita in relazione al congedo e costituisce base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai 5 anni all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso di interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'istituto nazionale di statistica (ISTAT) verificatasi nel

periodo di riferimento, con modalità stabilite nei decreti di cui al comma 1.

Art. 45.

(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, hanno diritto a prolungare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

Art. 46.

(Anticipo delle pensioni)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, hanno diritto ad un'indennità mensile pari all'ammontare del rateo mensile della pensione virtuale già maturata, a carico dell'ente previdenziale competente.

2. L'età per la maturazione del diritto alla pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità sono prolungati di un periodo corrispondente a quello in cui è stato percepito il trattamento anticipato di pensione.

Art. 47.

(Disposizioni sul cumulo)

1. Le anticipazioni di cui all'articolo 44, l'anticipo del trattamento di pensione e l'anticipazione del trattamento di fine rapporto costituiscono trattamenti non cumulabili.

Art. 48.

(Mutue sanitarie)

1. Per i congedi previsti dall'articolo 42, comma 2, è concesso, in alternativa ai be-

nefici di cui agli articoli 43, 44, 45, 46, un contributo al pagamento del premio per una forma complementare di assicurazione sanitaria, in misura e secondo modalità previste con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 49.

(Congedi per motivi personali)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici, che abbiano prestato almeno 5 anni di servizio alle dipendenze del medesimo datore di lavoro possono chiedere un periodo di congedo, nella misura di uno ogni sette anni di lavoro, della durata non inferiore ai quattro mesi e non superiore agli 11, per motivi personali o di impegno sociale.

2. Il congedo può essere usato anche in modo frazionato o nella misura di 2 congedi consecutivi ogni 14 anni di lavoro.

3. Il periodo di congedo non è retribuito e non è computabile nell'anzianità di servizio assicurativa ai fini del trattamento dell'assicurazione generale obbligatoria.

4. I periodi di congedo possono essere recuperati ai fini pensionistici con il prolungamento del rapporto di lavoro.

5. Coloro che usufruiscono dei congedi per motivi personali o di impegno sociale possono usufruire dei diritti previsti nell'articolo 43 della presente legge.

Art. 50.

*(Criteri e limiti
per l'utilizzo dei congedi)*

1. Al fine di contemperare le esigenze personali con quelle tecnico-organizzative del datore di lavoro, le condizioni di utilizzo dei congedi di cui al presente capo sono definite dalla contrattazione nazionale ed aziendale, ivi comprese le limitazioni percentuali in base all'organico aziendale.

Art. 51.

(Interruzione di carriera)

1. I dipendenti da datore di lavoro privato o pubblico con oltre 500 addetti, che abbiano almeno cinque anni di anzianità aziendale, hanno diritto ad una interruzione della carriera lavorativa per motivi familiari fino a tre anni consecutivi. Durante detto periodo il dipendente mantiene la sola titolarità del posto di lavoro. All'atto del ripristino del rapporto di lavoro, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a corsi di riqualificazione professionale. Nel periodo di interruzione della carriera il datore di lavoro può assumere un altro lavoratore con contratto a tempo determinato.

CAPO VIII

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 52.

(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 arti-

coli 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.