

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1051

## DISEGNO DI LEGGE

**PRESENTATO DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
(ANSELMI TINA)**

**DI CONCERTO COL MINISTRO DEL TESORO  
(STAMMATI)**

**Parità di trattamento tra uomini e donne  
in materia di lavoro**

*Seduta del 21 gennaio 1977*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il tema della condizione femminile è, oggi, al centro dell'interesse dell'opinione pubblica non solo nel nostro paese ma in tutto il mondo: le relative istanze sociali sono volte al superamento di ogni residua situazione di inferiorità e di discriminazione, nella legislazione come nel costume, allo scopo di consentire alla donna la piena realizzazione di se stessa in ogni campo.

La nostra Costituzione, del resto, è improntata al principio della perfetta uguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso.

Il presente disegno di legge mira ad accogliere, nell'ambito dei rapporti di lavoro, le suddette istanze sociali realizzando, al tempo stesso, compiutamente il dettato costituzionale.

Rispetto a quest'ultimo sono stati tenuti presenti, in modo particolare, l'articolo 4 che riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e sottolinea l'impegno della Repubblica a rimuovere « le condizioni che rendano effettivo tale diritto »; e l'articolo 37 che attribuisce alla donna lavoratrice « gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le

stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ».

Un ulteriore punto di riferimento, nella redazione del testo, è rappresentato da due direttive della CEE rispettivamente del 10 febbraio 1975 e del 12 febbraio 1976 che accolgono, con più articolate specificazioni, gli stessi principi costituzionali che sono stati sopra ricordati.

Tali strumenti comunitari, rispetto ai quali esiste un preciso impegno per tutti i paesi membri a tradurli in atto nei propri ordinamenti, concernono rispettivamente l'armonizzazione delle legislazioni in materia di uguaglianza di retribuzioni e la parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la carriera e le condizioni di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi, il presente disegno di legge si muove in una duplice direzione: impedisce ogni forma di discriminazione basata sul sesso per le stesse situazioni che sono oggetto delle norme comunitarie; riduce contestualmente, in modo significativo, la tutela specifica della lavoratrice.

Nel suo insieme, l'indirizzo seguito può, senz'altro, reputarsi diametralmente opposto a quello che per quasi un secolo ha improntato di sé la legislazione sociale, relativa al lavoro delle donne, la quale considerava le lavoratrici soprattutto come soggetti bisognosi di tutela, fisica e morale.

Oggi, il miglioramento generalizzato nelle condizioni di lavoro da un lato, e la caduta di preclusioni di costume nei riguardi della donna dall'altro, consentono di abbandonare le motivazioni che stanno al fondo della legislazione vigente, ancorata alla legge n. 653 del 1934, e di operare in sintonia con il progresso dei tempi.

È stato altresì necessario rimuovere taluni ostacoli che, sia pure indirettamente, non consentivano la piena realizzazione dell'istanza paritaria.

In quest'ottica si è preso in considerazione il problema del maggior costo del lavoro femminile, che è stato in parte affrontato mediante la mutualizzazione dei due riposi giornalieri retribuiti fino ad un anno di età del bambino: riposi che, gravando unicamente sui datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze personale femminile, rappresentano una remora specifica all'assunzione al lavoro della donna (articolo 8).

La stessa logica è ravvisabile nella norma che estende al padre lavoratore, in alternativa con la madre lavoratrice, la facoltà di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, per ragioni di cura e di assistenza del bambino (articolo 7). Essa accoglie altresì l'orientamento sempre più diffuso secondo il quale i compiti della donna e dell'uomo non vanno ripartiti secondo ruoli distinti e separati, ma devono invece integrarsi reciprocamente tanto nella famiglia, quanto nelle attività extrafamiliari.

Il disegno di legge infine apporta alla legislazione previdenziale alcune modifiche che completano in modo significativo la messa in atto del principio della parità, rispondendo al tempo stesso alle istanze sociali largamente avvertite: ciò, ancorché le norme che vengono riformate non siano state giudicate antinomiche rispetto alla Costituzione e sebbene la materia che ne è oggetto non sia compresa nelle direttive comunitarie.

Ciò premesso si forniscono in dettaglio osservazioni ed elementi di giudizio sui singoli articoli del disegno di legge.

L'articolo 1 vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso nell'accesso al lavoro per qualsiasi ramo di attività e a tutti i livelli della classificazione professionale, indipendentemente dalle modalità di assunzione. Il divieto vige anche nei confronti di preclusioni poste in essere in relazione allo stato matrimoniale o di famiglia. L'articolo vieta altresì ogni discriminazione riguardo alle iniziative di qualsiasi genere in materia di orientamento o di formazione professionale che costituiscono la necessaria premessa per l'accesso al lavoro.

Il terzo comma consente la possibilità di eventuali deroghe ai principi suddetti, per particolari settori di attività in considerazione della loro natura e delle condizioni del loro esercizio.

La deroga, così come è prevista, lungi dall'aprire un varco a possibili discriminazioni, tende a ridurre e, col tempo, ad annullare ogni preclusione al lavoro femminile. In proposito è da osservare che sono stati, in primo luogo, abrogati i divieti assoluti per ragioni di tutela fisica (lavori sotterranei nelle miniere, cave e gallerie, lavori di sollevamento e trasporto di pesi) nella considerazione che la discriminante tra la protezione e le ragioni di costume è sempre meno precisa, tenuto altresì conto della tutela sempre più ampia che è attribuita a tutti i lavoratori, nonché dei risultati conseguiti dalle moderne tecnologie.

È stato inoltre affidato alla contrattazione collettiva in via primaria (e in via subordinata ad un decreto del Ministro del lavoro da emanare sentite le organizzazioni sindacali), il compito di determinare i settori di attività in cui la deroga può aver luogo; e ciò al fine di coinvolgere sempre più le organizzazioni sindacali nella eliminazione di quelle preclusioni che, anche in via di fatto, determinano una ripartizione, non sempre ragionevole, tra lavori femminili e lavori maschili.

Il contratto collettivo (o il decreto del Ministro) d'altra parte costituisce uno strumento agile ed efficace — secondo la previsione della direttiva della CEE sulla parità di trattamento — per assicurare una costante revisione delle attività per le quali attualmente la deroga appare necessaria.

L'articolo 2 stabilisce il diritto della lavoratrice alla stessa retribuzione del lavoratore, quando le prestazioni richieste siano di « pari contenuto ». La formulazione della disposizione accoglie il principio della parità retributiva nella sua più ampia acce-

zione, riferita sia ad uno stesso lavoro, sia ad un lavoro di valore uguale (Convenzione OIL n. 100).

In considerazione del particolare impegno, previsto dall'articolo 6 della direttiva comunitaria nella stessa materia, secondo il quale « gli Stati membri si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza del principio » accolto nella direttiva medesima, le disposizioni dell'articolo in esame sono state presidiate da sanzioni penali (articolo 13, primo comma). Ciò dovrebbe consentire l'osservanza generalizzata delle disposizioni medesime, ancorché in materia i successi già conseguiti attraverso l'applicazione immediata dell'articolo 37 della Costituzione e la contrattazione collettiva siano assai significativi.

L'articolo 3 vieta qualsiasi discriminazione nella progressione della carriera fra uomini e donne. Per le valutazioni relative, a questi fini, stabilisce, in particolare, che le giornate di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità sono considerati come lavorati.

L'articolo 4 affronta uno dei problemi di maggiore attualità: quello dei licenziamenti delle lavoratrici allorché con il compimento del 55° anno di età, nella generalità dei casi, vengono in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

In tali condizioni, com'è noto, cessa la tutela contro i licenziamenti individuali prevista dall'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ed il datore di lavoro può avvalersi della facoltà di recesso *ad nutum* nei confronti della lavoratrice.

Per il lavoratore dipendente, com'è noto, tale possibilità si verifica allorché lo stesso sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia e cioè, di norma, al compimento del 60° anno di età.

Un gran numero di lavoratrici richiedono dunque di poter continuare a prestare la propria opera oltre il compimento del 55° anno di età in condizioni di parità con gli uomini. Talune clausole di contratto collettivo e norme statutarie o regolamentari precludono infatti espressamente alle donne tale possibilità.

La norma proposta stabilisce pertanto che alle lavoratrici si applichino gli stessi limiti di età previsti per i lavoratori da disposizioni legislative, regolamentari o con-

trattuali, anche se sono in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione.

In altre parole si mantiene fermo il diritto alla pensione di vecchiaia all'età fissata dalle norme vigenti, ma al tempo stesso si estende la protezione dai licenziamenti fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Questa situazione di indubbio favore per le donne, trova la sua ragion d'essere in motivazioni di carattere sociale — su cui concordano associazioni sindacali e femminili — attinenti alle condizioni di particolare disagio con cui oggi si svolge il lavoro femminile.

Il divieto di lavoro notturno accolto nell'articolo 5 costituisce l'unica norma di tutela che è stata conservata nel presente provvedimento.

Il divieto rispetto a quello analogo contenuto nella legge n. 653 risulta per altro attenuato, non solo perché non si applica alle imprese produttrici di servizi e perché l'intervallo di preclusione è ridotto da 7 a 6 ore (dalle 24 alle 6), ma anche perché il divieto medesimo può essere rimosso mediante la contrattazione collettiva.

L'ampiezza del periodo (120 giorni all'anno) in cui il divieto può venir meno consente di affermare che anche rispetto a questa specifica disciplina non vi è, di massima, differenziazione di trattamento tra uomini e donne, giacché nella generalità dei casi il lavoro di notte costituisce l'eccezione e non la regola nello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'opportunità, per altro, di non eliminare totalmente il divieto va raffrontata con le situazioni di lavoro più precarie e meno tutelate, in particolare quelle non coperte da contratto collettivo, dove le stesse condizioni di esercizio dell'impresa richiedono una maggiore protezione delle lavoratrici interessate.

Alla contrattazione collettiva è altresì rimessa la facoltà di disciplinare il lavoro notturno secondo modalità differenti da quelle previste dalla norma in esame: a titolo esemplificativo si può citare la determinazione di un diverso intervallo di preclusione — dalle 23 alle 5 — in armonia con particolari esigenze di settore o di azienda.

Le disposizioni dell'articolo 6 sembrano non rientrare pienamente nella logica che presiede al disegno di legge, ma non sono certamente ad essa estranee. Esse accolgono infatti un'istanza sociale largamente sentita: quella di estendere alle lavoratrici che hanno adottato bambini o che li hanno ot-

tenuti in affidamento la tutela prevista per le madri naturali, con le modalità più rispondenti alle loro specifiche esigenze.

La disciplina proposta non si limita ad estendere alle suddette lavoratrici le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, escluse beninteso quelle connesse allo stato di gravidanza o al parto.

La semplice estensione del resto non sarebbe stata probabilmente necessaria dato che sulla base di un orientamento giurisprudenziale consolidato le disposizioni della legge stessa si considerano già applicabili alle madri che hanno ottenuto bambini in adozione o in affidamento.

La proposta travalica taluni limiti posti dalla legge n. 1204 per consentire che il non facile rapporto madre-bambino, nelle particolari situazioni di cui si tratta, si instauri nel modo migliore.

Il secondo comma dell'articolo prevede inoltre che ove l'affidamento avvenga durante i primi tre mesi di vita del bambino si applicano alle lavoratrici le norme sull'interdizione dal lavoro previste dall'articolo 4 lettera c) e il relativo trattamento economico.

Il terzo comma estende fino ai tre anni di età del bambino, il diritto della lavoratrice di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, con la sola limitazione che il diritto medesimo sia esercitato entro un anno dall'inizio dell'affidamento o dell'adozione.

L'articolo 7 estende al padre lavoratore, in alternativa con la madre lavoratrice o a titolo proprio qualora la madre sia deceduta, la facoltà prevista dall'articolo 7 della più volte citata legge n. 1204 di assentarsi dal lavoro per ragioni di assistenza e cura del bambino.

Con l'articolo 8 si provvede alla mutualizzazione degli oneri per i riposi giornalieri, disciplinati dall'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, la cui retribuzione è attualmente a carico del datore di lavoro.

Per la copertura di tali oneri viene prevista un'aliquota addizionale al contributo dovuto per la tutela delle lavoratrici madri. L'addizionale viene fissata in misura pari allo 0,05 per cento delle retribuzioni e, per quanto concerne l'INAM - che fra gli altri enti previdenziali interessati assumerà il maggior carico assistenziale nei confronti della massa più consistente delle lavoratrici madri - darà per il primo anno un gettito di circa 20 miliardi di lire.

Relativamente alla misura dell'addizionale, che poteva essere contenuta tra lo 0,05 e lo 0,10 per cento, si è ritenuto di determinarla nella misura inferiore non tanto per considerazioni legate alla particolare situazione che il sistema produttivo sta attraversando, quanto per il fatto che solo dopo la prima applicazione della legge sarà possibile stabilire le effettive esigenze della gestione.

D'altra parte, poiché l'aliquota segue le sorti del contributo principale cui si aggiunge, ai sensi dell'articolo 21 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sopra ricordata, un ritocco dell'aliquota stessa con uno strumento amministrativo è sempre possibile in relazione alle necessità gestionali.

Gli articoli dal 9 al 12 apportano sostanziali riforme al nostro sistema previdenziale nell'ottica del raggiungimento di una perfetta uguaglianza tra uomini e donne.

L'articolo 9 uniforma la normativa dei trattamenti economici per carichi di famiglia, tanto nel settore privato che in quello pubblico al principio della parità della posizione dei coniugi, nei reciproci rapporti, e dei genitori nei rapporti con i figli, introdotta dal nuovo diritto di famiglia.

I principali articoli del testo unico per gli assegni familiari che vengono modificati per effetto della norma proposta sono l'1 e il 5 nella parte in cui prevedono la corresponsione degli assegni solo al capo famiglia.

Inoltre risulta abrogata la disposizione del primo comma dell'articolo 3 che prevede in taluni casi la possibilità per la moglie di percepire gli assegni familiari: ciò in quanto la titolarità degli assegni viene ora attribuita ad entrambi i coniugi, a scelta.

L'articolo 10 è diretto a modificare l'articolo 205 del testo unico dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali al fine di estendere l'obbligo dell'assicurazione in agricoltura al marito della proprietaria, mezzadra o affittuaria mentre secondo la legislazione vigente è soltanto l'assicurazione del marito che si estende alla moglie.

Con gli articoli 11 e 12, rispettivamente per i trattamenti pensionistici e per la rendita da infortunio sul lavoro, si realizza la reversibilità dalla moglie al marito che attualmente è limitata solo al caso di accertata invalidità permanente. Si elimina così

una residua disparità, di cui molto si discute tra le lavoratrici, le cui retribuzioni sono soggette a contributo nella stessa misura di quelle dei lavoratori, pur in presenza di rischi minori.

In particolare per quanto riguarda l'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS, con la disposizione proposta viene modificato l'articolo 22 della legge 21 luglio 1965, n. 903, che appunto limita il trattamento di pensione al marito superstite del-

l'assicurata o della pensionata, ritenuto invalido.

Analogamente, modifiche devono intendersi apportate alla disciplina vigente degli altri ordinamenti pensionistici.

Con l'articolo 14 si provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti allo Stato dalla attuazione degli articoli 9 e 11.

Gli articoli 13 e 15 contengono infine le disposizioni penali e finali.

## DISEGNO DI LEGGE

### ART. 1.

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Il divieto di cui al comma precedente si applica anche alle iniziative in materia d'orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per settori di attività individuati attraverso la contrattazione collettiva in considerazione della loro natura e delle condizioni del loro esercizio. In mancanza della disciplina contrattuale collettiva l'individuazione avviene con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro e degli altri Ministri interessati, sentite le organizzazioni sindacali di categoria.

### ART. 2.

Le lavoratrici hanno diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano di pari contenuto.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

ART. 3.

Sono vietate discriminazioni nella progressione della carriera fra uomini e donne.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione della carriera, come attività lavorativa.

ART. 4.

In materia di cessazione del rapporto di lavoro si applicano alle lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, gli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali.

ART. 5.

Nelle aziende rivolte alla produzione di beni è vietato il lavoro delle donne dalle ore 24 alle ore 6.

Il divieto di cui al precedente comma non si applica alle donne che svolgono funzioni dirigenziali, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Per particolari esigenze della produzione, il divieto di lavoro notturno può essere diversamente disciplinato, o rimosso limitatamente ad un periodo non superiore a 120 giorni all'anno, mediante contrattazione collettiva.

ART. 6.

Le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, escluse quelle poste a tutela delle donne in connessione con lo stato di gravidanza e con il parto, si applicano anche alle lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, nonché in affidamento da parte di enti di assistenza ai sensi dell'articolo 404, primo comma, del codice civile.

Durante i primi tre mesi di vita del bambino alle lavoratrici indicate al precedente comma si applica la disciplina della interdizione dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed il trattamento economico relativo.

Il diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, può essere esercitato dalle lavoratrici entro un anno dall'inizio dell'affidamento o dell'adozione sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età.

ART. 7.

La facoltà di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7 e dal secondo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si estendono al padre lavoratore quando la madre, avendone diritto, non se ne avvalga, ovvero quando la madre sia deceduta.

La disposizione di cui al comma precedente si applica 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 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. 8.

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, secondo le norme previste dall'ultimo comma dell'articolo 15 della legge suddetta.

Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della norma di cui al comma precedente si provvede con un'addizionale ai contributi, di cui all'articolo 21 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, pari allo 0,05 per cento delle retribuzioni.

L'addizionale prevista al comma precedente non si applica ai contributi dovuti per gli apprendisti e per i lavoratori a domicilio.

ART. 9.

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pen-

sionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato.

ART. 10.

Alla lettera *b*) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole « loro mogli e figli » sono sostituite con le parole « loro coniuge e figli ».

ART. 11.

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestiti ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

ART. 12.

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e dalla legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 13.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 2 della presente legge è punita con l'ammenda da lire 50.000 a lire 200.000.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di lire 200.000.

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

ART. 14.

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con una aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto-legge 8 ottobre 1976, n. 691 — convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786 — concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ART. 15.

Sono abrogati la legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e l'articolo 4 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale.

E nulla ogni disposizione contrattuale in contrasto con la presente legge.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale*.