

CAMERA DEI DEPUTATI N. 414

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato BASSOLINO

Nuova disciplina dell'orario di lavoro

Presentata il 24 aprile 1992

ONOREVOLI COLLEGHI! — Possono riconoscersi, nella proposta di legge che presentiamo al vostro esame, almeno i seguenti nuclei normativi, che cercano di dare risposta alle principali questioni che si pongono sia in tema di « orario », sia in tema di « tempo » di lavoro, riferendo il primo concetto alla quantità ed articolazione della prestazione lavorativa ed il secondo alla sua correlazione con la vita extralavorativa:

riduzione dell'orario di lavoro (articoli 1-4);

lavoro straordinario e flessibilità dell'orario (articoli 5-6);

diritto al riposo e regimi d'orario anomali (articoli 7-8);

istituti di flessibilizzazione del rapporto tempo di lavoro-tempo di vita (articoli 9-10);

norme finali e finanziarie (articoli 11-13).

La disposizione base è quella dell'articolo 1, che fissa la durata massima dell'orario normale settimanale dei dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici in 38 ore di lavoro effettivo. Viene poi stabilito, a partire dal 1° gennaio 1994, il limite delle 35 ore, che sostituisce così da quella data il criterio delle 38 ore come durata massima dell'orario normale. La durata normale delle singole giornate non può superare le otto ore, mentre per ciò che riguarda l'orario di lavoro dei dirigenti, dei lavoratori discontinui, dei lavoratori domestici, del personale operante a bordo di navi o in aziende agricole, la disciplina resta quella prevista dalle specifiche disposizioni di legge e dai contratti collettivi. Con questa norma viene colmato il divario, oggi esistente, tra l'orario

massimo legale, che è ancora di 48 ore settimanali, e gli orari massimi contrattuali, che spesso prevedono meno di 40 ore, e viene parificato il trattamento dei lavoratori privati e pubblici attraverso un passaggio progressivo a 38 e poi 35 ore settimanali. Allo stesso modo con l'articolo 1 si parificano i trattamenti delle diverse categorie di lavoratori privati e si opera una significativa riduzione globale dell'orario di lavoro in grado di produrre effetti di crescita occupazionale, peraltro comprovati da studi ed esperienze in merito.

Un altro effetto della norma è dato dalla riduzione dei tempi lavorativi a favore degli altri tempi, per costruire un nuovo e diverso equilibrio tra le dimensioni della persona umana e le molte attività che la investono, in grado di superare l'attuale divisione del lavoro in base al sesso, nello stesso tempo « liberando » tempo di lavoro agli uomini e favorendo così una redistribuzione del lavoro familiare dalle donne agli uomini stessi.

Vengono poi fissati i criteri per la distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero, che deve essere preceduta da informazioni alle rappresentanze sindacali, e sanciti i diritti ad adeguati regimi di flessibilità nell'inizio e nel termine della prestazione giornaliera (articolo 2).

La norma successiva prevede il riferimento della retribuzione mensile stabilita dai contratti collettivi all'orario di lavoro previsto dall'articolo 1 commi 1 e 4 e dispone una maggiorazione della fiscalizzazione degli oneri sociali, così da attutire l'impatto economico della riduzione dell'orario e dell'aumento occupazionale rispetto al costo del lavoro per unità di prodotto (articolo 3).

Come tempo di lavoro effettivo si considera quello ricompreso fra l'inizio e il termine della giornata lavorativa, anche per mansioni di controllo di processi organizzativi o produttivi. Nel computo vengono compresi anche il periodo di vigile attesa determinato dalla natura della prestazione nonché le ore retribuite di assemblea ed i permessi sindacali e per l'allattamento (articolo 4).

Le due norme degli articoli 5 e 6 vanno considerate come parti di un unico disegno che tende a scoraggiare il ricorso al lavoro straordinario nella direzione di farne uno strumento di carattere eccezionale. Tale lavoro, se costituisce una misura disposta unilateralmente dal datore di lavoro, rischia di vanificare l'incremento dei livelli occupazionali atteso quale conseguenza della riduzione dell'orario. Allo stesso modo si tende a consentire accordi di « flessibilità » dell'orario che, fermo il limite quantitativo delle ore lavorative su base mensile o annua, consentano di superare, secondo l'andamento produttivo, i limiti giornalieri o settimanali, con successive compensazioni.

In tal modo la gestione dell'orario effettivo diviene materia di accordo, e non più di determinazioni unilaterali, e cioè costituisce un concretissimo terreno di partecipazione dei lavoratori e dei sindacati alle scelte produttive e gestionali con evidente rivitalizzazione dei diritti di informazione e controllo.

Il datore di lavoro dovrà così scegliere tra una gestione unilaterale, tramite lavoro straordinario, economicamente onerosa e soggetta comunque ad una serie di limiti, e la ricerca del consenso delle controparti sociali, che gli offre un margine di flessibilità ben più ampio. Il lavoro straordinario assume pertanto carattere volontario; è quantitativamente limitato alla effettuazione di due ore giornaliere o otto settimanali in più rispetto all'orario legale o contrattuale; comporta l'obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'ispettorato del lavoro ed il pagamento, oltre che delle maggiorazioni retributive, di un contributo al Fondo nazionale per la riduzione dell'orario.

Ma ci si propone anche di introdurre, per via legislativa, il diritto a compensazioni in tempo invece che in salario nel caso di lavoro straordinario. Si vuole in questo modo allargare le opzioni individuali, andare oltre la tradizionale forma di compensazione dello straordinario, che finora era tutta concentrata sulla retribuzione, e sottolineare la valenza positiva

del fatto di tornare in possesso di tempo invece che di salario, chiaramente a scelta e su richiesta del lavoratore e della lavoratrice.

Per ciò che riguarda gli accordi di flessibilità, è demandata alle stesse parti contrattuali la determinazione dell'orario in concreto: il limite è costituito dal fatto che in un periodo temporale stabilito nello stesso accordo deve averci una compensazione tra « plus-orario » e « minus-orario » di singole giornate o settimane. La flessibilità, comunque, comporta un vantaggio economico o normativo per il lavoratore, nel senso che la prestazione resa in eccedenza rispetto all'orario giornaliero o settimanale dà luogo o ad una maggiorazione salariale, o ad una compensazione oraria più che proporzionale.

Poiché, infine, costituisce consolidata esperienza la possibilità di conflitti tra strati diversi di lavoratori e tra lavoratori e rappresentanze sindacali in connessione con l'introduzione concordata di regimi di flessibilità, si prevedono la « valvola di sicurezza » di verifiche referendarie in caso di dissenso di aliquote notevoli di lavoratori o di singole rappresentanze sindacali, nonché l'individuazione di giustificati motivi di esenzione personale.

Straordinario e flessibilità costituiscono, dunque, istituti alternativi e incompatibili: pertanto non può richiedersi straordinario in costanza di un accordo di flessibilità (articoli 5 e 6).

L'articolo 7 prende in considerazione l'istituzione di turni di lavoro notturno. Essa viene consentita solo per accordo sindacale, soggetto alle stesse possibilità e procedure di verifica referendaria istituite per gli accordi di flessibilità, e salvo comunque il diritto ad una maggiorazione salariale o ad una riduzione dell'orario settimanale. Per quanto riguarda le lavoratrici tuttavia l'accordo sindacale costi-

tuisce solo una condizione preliminare a deroga del noto divieto di legge, occorrendo poi anche il consenso della singola lavoratrice (articolo 7).

In riferimento al riposo festivo e settimanale, la disciplina ripropone la regolamentazione già contenuta negli articoli 5 e 6 della proposta di legge atto Camera n. 3354, presentata nella decima legislatura, stabilendo le categorie che, salvo contraria previsione contenuta nei contratti collettivi, non godono del diritto di astensione per il riposo festivo. Viene poi vietato il protrarsi della prestazione lavorativa per più di sei giorni consecutivi (articolo 8).

L'articolo 9 prevede l'istituto del *job-sharing*, come istituto tendente a dare diverse possibilità di articolazione tra periodi lavorativi e non lavorativi. Attraverso il *job-sharing*, disciplinato in modo da garantire una certezza di impegno lavorativo per ognuno dei due lavoratori interessati, l'obbligazione lavorativa è configurata come « divisibile » e con l'obbligo di sostituzione reciproca.

Con l'articolo 10 vengono poi introdotti i periodi di aspettativa per motivi di salute, di studio e di riqualificazione professionale, di durata massima pari a dodici mesi. Le aspettative sono configurate, ai fini del trattamento economico, come una sorta di « anticipazione » della pensione, con conseguente recupero e prolungamento delle anzianità richieste, salva integrazione volontaria dei contributi.

È poi contemplata l'abrogazione delle precedenti norme di legge incompatibili e la nullità delle pattuizioni contrarie, nonché la fissazione delle sanzioni contravvenzionali per violazione dei precetti contenuti nella legge (articoli 11 e 12).

L'articolo conclusivo si riferisce a norme contenenti misure fiscali nonché alla determinazione della necessaria copertura finanziaria (articolo 13).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Durata massima dell'orario normale).

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

2. La durata normale delle singole giornate non può superare le otto ore, nel rispetto dell'orario settimanale massimo di cui al comma 1.

3. La durata massima dell'orario di lavoro dei dirigenti, dei lavoratori discontinui, dei lavoratori domestici e del personale che presta la propria opera a bordo di navi e nelle aziende agricole è disciplinata da specifiche disposizioni di legge e di contratto collettivo.

4. Dal 1° gennaio 1994 l'orario di lavoro di cui al comma 1 non potrà eccedere le trentacinque ore di lavoro.

ART. 2.

(Fissazione dell'orario settimanale e giornaliero).

1. La distribuzione dell'orario settimanale deve essere preceduta da informazioni nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo applicato nell'impresa od unità produttiva.

2. Variazioni nella distribuzione dell'orario sono consentite solo previo consenso individuale, fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 6, 7 e 8.

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

4. Gli obblighi di affissione dell'orario e di registrazione delle ore lavorate restano regolati dalle norme contenute nell'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

ART. 3.

(Retribuzione oraria e fiscalizzazione degli oneri sociali).

1. La retribuzione mensile stabilita dai contratti collettivi vigenti si intende riferita all'orario di lavoro di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, assumendosi come retribuzione oraria quella risultante dalla divisione dell'importo mensile per il divisore 164 e, dal 1° gennaio 1994, per il divisore 151. Restano salve le previsioni dei contratti collettivi che stabiliscono orari settimanali inferiori.

2. L'ammontare mensile della fiscalizzazione degli oneri sociali è aumentata di lire 25.000 mensili per ogni lavoratore e di lire 35.000 per ogni lavoratrice. Nelle aree 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, la misura dell'aumento è di lire 75.000 per i lavoratori e di lire 100.000 per le lavoratrici.

3. Nel caso di assunzioni di nuovi lavoratori derivanti da esigenze di organico indotte dalla introduzione del limite orario settimanale di cui all'articolo 1 e come tali accertate dal competente ispettorato provinciale del lavoro, gli importi suddetti sono triplicati per ogni lavoratore o lavoratrice di nuova assunzione per un periodo di ventiquattro mesi.

ART. 4.

(Nozioni di tempo di lavoro effettivo).

1. Si considera tempo di lavoro effettivo anche per mansioni di controllo di processi organizzativi o produttivi quello ricompreso fra l'inizio e il termine della giornata lavorativa, inclusi in ogni caso i

periodi di vigile attesa determinati dalla natura della prestazione, nonché le ore retributive di assemblea e i permessi sindacali e per allattamento.

ART. 5.

(Lavoro straordinario).

1. Costituisce lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti dell'orario giornaliero e settimanale di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 1, ovvero oltre i diversi e inferiori limiti fissati dalla contrattazione collettiva.

2. Il lavoro straordinario non può superare di due ore giornaliere e comunque di otto ore settimanali l'orario normale, salvi comunque i limiti annuali stabiliti dai contratti collettivi.

3. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese, o unità produttive, che nei sei mesi precedenti sono state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni della prestazione con intervento della cassa integrazione guadagni, salvo accertamento da parte dell'ispettorato del lavoro dell'impossibilità tecnico-organizzativa di riutilizzo dei lavoratori posti in cassa integrazione o di riassunzione dei lavoratori licenziati.

4. Ai fini della qualificazione come straordinaria della prestazione lavorativa richiesta è irrilevante la mancata esecuzione della normale attività lavorativa dovuta a scioperi, permessi non retribuiti o altre cause giustificative.

5. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e il lavoratore che vi consente ha diritto, salvo più favorevole previsione dei contratti collettivi, ad una maggiorazione pari al 40 per cento della retribuzione oraria di fatto e all'80 per cento in caso di lavoro festivo o notturno, ovvero, a sua scelta, a riposi compensativi di durata superiore, rispettivamente, del 50 per cento o del 100 per cento rispetto alle ore di straordinario prestate e da fruire entro i tre mesi successivi. In tale caso il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro prima dello svolgimento del lavoro straordinario.

6. La richiesta di lavoro straordinario deve essere preceduta, almeno 24 ore prima della sua effettuazione, da una comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'impresa od unità produttiva, oppure, in mancanza agli organismi locali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in essa applicato e all'ispettorato del lavoro territorialmente competente. La comunicazione riguarda il numero di ore richieste per ogni lavoratore e i nominativi dei lavoratori adibiti.

7. L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, oltre al pagamento dei contributi previdenziali per esso dovuti, il versamento al Fondo di cui al comma 9 di un contributo pari alla maggiorazione spettante al lavoratore per il lavoro straordinario.

8. Il versamento di cui al comma 7 non è dovuto nei casi di forza maggiore ed in quelli in cui la cessazione di orario normale costituisce un pericolo alle persone ed alla produzione, fermo restando che il prolungamento d'orario deve essere tempestivamente comunicato all'ispettorato del lavoro.

9. Al fine di favorire la riduzione del tempo lavorativo, è istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, con apposita contabilità separata e regolamento approvati dal consiglio di amministrazione dell'istituto, un Fondo nazionale per la riduzione dell'orario, destinato a finanziare gli interventi previsti all'articolo 3, commi 1 e 2.

ART. 6.

(Accordi di flessibilità).

1. Regimi di orario e calendari di attività prevedenti il superamento, in singole giornate o settimane lavorative, dei limiti di orario di cui al comma 1 dell'articolo 1, possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali unitariamente stipulati dalle rappresentanze sindacali costituite nell'impresa o unità produttiva, ovvero dagli organismi rappresentativi del per-

sonale costituiti nelle unità amministrative di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93; ovvero, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo di categoria applicato nell'impresa od unità produttiva o l'accordo di comparto applicato nell'unità 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 assoluta dei lavoratori interessati.

3. La richiesta di consultazione referendaria di cui al comma 2 deve essere comunicata, entro venti giorni dalla stipulazione dell'accordo, al datore di lavoro, all'amministrazione ed alle rappresentanze o 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 un mese dalla sua richiesta, durante l'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità produttiva o amministrativa, e l'ispettorato 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 temporale complessivo contemplato dall'accordo non può comunque eccedere quello risultante dai limiti di cui al comma 1 dell'articolo 1 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 setti-

manali, specifiche maggiorazioni retributive ovvero riduzioni di orario compensativo 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 5.

ART. 7.

(Lavoro notturno).

1. L'introduzione di turni di lavoro notturno è soggetta alle stesse procedure di cui all'articolo 6, commi 1, 2 e 3.

2. 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.

3. Per la prestazione di lavoro notturno, ancorché non straordinario, è dovuta al lavoratore una maggiorazione retributiva non inferiore al 25 per cento della paga oraria di fatto, sostituibile, a scelta del lavoratore stesso, con una riduzione dell'orario settimanale, pari ad un quarto delle ore di lavoro notturno prestate e da fruire durante il turno immediatamente successivo. In tal caso il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro prima dello svolgimento del lavoro notturno. Nessun lavoratore può essere assunto solo per il lavoro notturno, né può essere adibito esclusivamente ad esso.

4. Le stesse disposizioni si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario, salva l'ipotesi di cui all'articolo 9.

5. Per il personale femminile resta fermo il divieto di cui all'articolo 5 della

legge 9 dicembre 1977, n. 903, salva la sua deroga mediante gli accordi sindacali di cui alla stessa norma di legge, da stipularsi secondo le procedure di cui al comma 1 del presente articolo. Anche in tal caso, tuttavia, la singola lavoratrice può essere adibita al lavoro notturno solo subordinatamente al suo assenso, manifestato successivamente all'accordo sindacale.

ART. 8.

(Riposo festivo e settimanale).

1. Nelle giornate di domenica e negli altri giorni festivi previsti dalle vigenti leggi, tutti i lavoratori subordinati e i dipendenti pubblici hanno diritto di astenersi dal lavoro e tutti i datori di lavoro privati e le amministrazioni pubbliche hanno diritto di sospendere il lavoro dei propri dipendenti.

2. Le disposizioni del comma 1 non si applicano, salvo che in senso contrario dispongano le previsioni dei contratti collettivi e delle leggi speciali:

a) al personale navigante;

b) al personale militare e 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 esercizi, attività alberghiere o di ristorazione, attività di assistenza medica o paramedica, attività di assistenza a viaggiatori e turisti;

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

h) ai dipendenti di aziende giornalistiche;

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

l) agli addetti ad altre attività, per le quali il funzionamento nelle giornate festive corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, specificamente e tassativamente indicate in apposito decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

3. Nell'ambito dei rapporti di pubblico impiego, dei rapporti di lavoro subordinato di diritto privato, anche se intercorrenti tra cooperative di produzione e soci lavoratori, e dei rapporti di collaborazione autonoma coordinata e continuativa a carattere prevalentemente personale nei quali la distribuzione temporale della prestazione sia contrattualmente vincolata, è vietato il protrarsi della prestazione lavorativa per più di sei giorni consecutivi.

4. In tutti i rapporti di cui al comma 3 l'orario di lavoro deve essere distribuito in modo tale che ne risulti assicurato al lavoratore un riposo settimanale di durata non inferiore a trentadue ore consecutive, comprendenti l'intero lasso di tempo dalle ore zero alle ore ventiquattro di una stessa giornata.

5. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 3 e 4, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria pari a lire 500.000 per ogni lavoratore privato del regolare riposo settimanale e per ogni giorno o frazione di giorno di lavoro prestato oltre il sesto consecutivo, fino ad un massimo di lire 2.000.000 per ciascuna serie di sette giorni consecutivi di lavoro irregolare.

6. Restano salve le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 1989, n. 101.

ART. 9.

(Ripartizione delle stesse mansioni fra due lavoratori).

1. È ammessa la costituzione di rapporti di lavoro aventi ad oggetto la ripar-

tizione fra due lavoratori delle stesse mansioni, mediante l'assunzione da parte di ciascuno di una obbligazione divisibile allo svolgimento della prestazione nonché dell'obbligo di sostituirsi reciprocamente in caso di assenza. I contratti devono essere stipulati per iscritto, con l'indicazione delle mansioni, dell'orario di lavoro di ciascuno dei lavoratori, individuandone la durata massima mensile e l'ammontare della retribuzione, che deve essere comunque proporzionale alle ore di prestazione effettiva.

2. Nell'ipotesi di regimi di orario a livello individuale inferiori a quello normale di cui all'articolo 1, o a quello inferiore stabilito dal contratto collettivo, si applicano le disposizioni relative al contratto a tempo parziale per la determinazione del trattamento retributivo e previdenziale.

ART. 10.

(Periodi di aspettativa per motivi di salute, di studio e di riqualificazione professionale).

1. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad usufruire durante il rapporto di lavoro di periodi di aspettativa ulteriori rispetto a quelli disciplinati dalle leggi vigenti, per motivi di salute, di studio e di riqualificazione professionale.

2. Salvo più favorevoli condizioni stabilite dai contratti collettivi, il diritto compete ai lavoratori e alle lavoratrici che abbiano almeno due anni di anzianità di servizio, e almeno sette anni di anzianità contributiva. Il periodo di aspettativa non può superare i dodici mesi continuativi, e spetta in ragione di dodici mesi ogni sette anni di anzianità contributiva. Può essere frazionato in periodi non inferiori a sei mesi. Il godimento del diritto può essere posticipato rispetto alla sua maturazione, ma non è consentito il cumulo di più di due periodi annuali di aspettativa.

3. Durante il periodo di aspettativa gli interessati hanno facoltà di ottenere l'erogazione da parte dell'ente previdenziale

cui sono iscritti, e secondo modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con decreto da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione mensile. I lavoratori e le lavoratrici con almeno cinque anni di anzianità hanno diritto di ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto secondo le modalità previste dall'articolo 2120, settimo, ottavo, nono, decimo e undicesimo comma, del codice civile.

4. L'età per la maturazione del diritto alla pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità vengono prolungati di un periodo corrispondente a quello nel quale sarebbe stato erogato a titolo di trattamento pensionistico un importo pari a quello percepito durante l'aspettativa goduta.

5. Non si fa luogo al prolungamento di cui al comma 4 ove il lavoratore abbia provveduto all'integrazione volontaria della contribuzione.

ART. 11.

(Nullità dei patti contrari e abrogazione delle norme incompatibili).

1. È nulla ogni pattuizione contraria alle disposizioni della presente legge, salva la disciplina di deroga contenuta nei contratti collettivi di cui agli articoli 6 e 7.

2. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con la presente legge.

ART. 12.

(Sanzioni).

1. Le contravvenzioni alla presente legge da parte dei datori di lavoro e dei loro incaricati sono punite, ferma restando la sanzione prevista dal comma 5 dell'articolo 8, con l'ammenda da lire 200.000 a lire 500.000 per ogni giorno e per ogni persona, raddoppiata in caso di recidiva.

ART. 13.

(Copertura finanziaria).

1. Agli oneri recati dalla presente legge, valutati in lire 2.100 miliardi per l'anno 1992 e seguenti, si provvede, quanto a lire 1.900 miliardi, mediante il maggiore gettito recato dalle norme di cui al comma 2 e, quanto a lire 200 miliardi, mediante il maggiore gettito di cui all'articolo 5, comma 7.

2. Il Ministro delle finanze provvede con proprio decreto ad adeguare, a partire dall'anno d'imposta 1992, i coefficienti di rivalutazione del reddito catastale dei fabbricati, in misura non inferiore alla variazione dell'indice ISTAT relativo al costo di costruzione di un fabbricato residenziale, verificatasi tra il 1974 e il 1990, e in misura non superiore alla variazione del prodotto interno lordo nello stesso periodo.