

ATTI PARLAMENTARI
XIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CII
n. 3

RELAZIONE

SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO

(ANNO 1997)

(articolo 18 della legge 9 dicembre 1977, n. 903)

**Presentata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale
(BASSOLINO)**

Trasmessa alla Presidenza il 9 marzo 1999

PAGINA BIANCA

Quadro di riferimento generale

Considerazioni introduttive

Nel Piano d'Azione messo a punto dal Governo italiano sulla base della risoluzione del Consiglio europeo di Lussemburgo (21/11/97), volto ad evidenziare gli aspetti più recenti relativi all'occupazione e al mercato del lavoro in chiave di politica economica, risulta quanto segue:

L'occupazione (20.087.000) è rimasta stazionaria così come risulta invariato il tasso d'occupazione complessivo (41,7%) anche se mostra una rilevante polarizzazione tra i due sessi, 55,8% quello degli uomini contro il 29% delle donne, e tra le tre ripartizioni del paese nord, centro e sud, pari rispettivamente a 47,2%, 42,8% e 33,9%.

Il tasso d'attività dei giovani appare in diminuzione (-0,4%) per effetto di un aumento della scolarità.

Risulta, pertanto, che la gran parte della disoccupazione italiana è concentrata nel Mezzogiorno, anche se non mancano realtà territoriali con difficoltà occupazionali nel centro-nord. A questo proposito il Governo intende concentrare su quelle aree l'attenzione e l'iniziativa pubblica utilizzando nel modo più specifico le risorse, comunque limitate, a disposizione.

La riduzione del divario tra donne e uomini nel mercato del lavoro rappresenta un fattore importante per un rilevante incremento dell'occupazione e il Governo intende creare nuova occupazione nel Mezzogiorno valorizzando l'imprenditorialità femminile attraverso la legge n. 215/923.

Inoltre il Governo, nell'attribuire notevole importanza alle politiche che accrescono la qualità della vita e consentono nel contempo di conciliare tempi di vita e di lavoro, ha intenzione di presentare un disegno di legge sui congedi parentali in attuazione della Direttiva CEE n. 96/34 che sancisce il diritto di entrambi i genitori di assentarsi dal lavoro per un periodo non superiore a 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino oltre che, alternativamente, nei casi di malattia dello stesso.

Il Governo si è anche impegnato a completare l'iter legislativo della legge comunitaria per quanto riguarda la regolarizzazione del lavoro notturno (è prevista la volontarietà e non l'obbligo di svolgimento dei turni di notte nel caso ricorrano particolari situazioni familiari) ed a promuovere le azioni positive previste dalla legge n. 125/91.

Il tema della riduzione e della flessibilità dell'orario di lavoro ha un ruolo centrale in materia di riforme del mercato del lavoro e di lotta alla disoccupazione.

Promozione dell'occupazione

La legge n. 196 del 25/6/97, concernente le norme in materia di promozione dell'occupazione, ha introdotto innovazioni in materia di riordino della formazione professionale, di tirocini formativi e di orientamento, di apprendistato, di contratti di formazione e lavoro, di lavori di pubblica utilità.

All'art. 13 della stessa legge sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive relative all'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente.

Con la stessa legge è stato introdotto il "lavoro interinale" ed a seguito dell'emanazione del regolamento attuativo (D.D.M.M. 3/9/97 n. 381 e n.382 e circolare n. 141/97), sono già state autorizzate 20 società ad assumere lavoratori con un "contratto per prestazioni di lavoro temporaneo".

Sono stati finanziati nel 1997 i piani di inserimento professionale per i giovani privi di occupazione (art. 9 legge n. 608/96) con uno stanziamento di 180 miliardi di lire a carico del Fondo per l'occupazione.

Lavoro part-time

La misura più usata a livello europeo è il lavoro a tempo parziale ossia una prestazione lavorativa volontaria con orario giornaliero (part-time orizzontale), settimanale, mensile o annuale (part-time verticale), ridotto rispetto alla durata normale del lavoro.

Nel nostro Paese il ricorso al lavoro part-time è limitato rispetto alla media europea: la normativa vigente (legge 863/84 art. 5 co. 3) dispone che la percentuale dei lavoratori da impiegare con contratti di lavoro part-time e le mansioni alle quali possono essere adibiti sono determinate attraverso la contrattazione collettiva, anche aziendale, che ha stabilito in funzione garantista, una percentuale generalmente bassa di lavoratori a tempo parziale, escludendo le mansioni di responsabilità.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale nel 1997 sono stati 419.818 (380.777 nel '96 di cui 118.425 uomini e 301.393 donne) con un incremento del ricorso a questo istituto rispetto al '96 pari a 39.041 unità. I contratti trasformati dal tempo pieno al tempo parziale hanno interessato 82.550 lavoratori (nel '96 sono stati 76.599). Pertanto nel '97 si è registrato un incremento del ricorso a questo istituto di 5.951 unità. Il settore in cui si è realizzato il maggior numero di trasformazioni è stato quello dei servizi (25,4%

operai e 34,1% impiegati), seguito dall'industria (rispettivamente 23,8% e 16,1%) e dall'agricoltura (rispettivamente 0,4% e 0,2%).

- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. VII)
- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. VII)

Lavori socialmente utili

Nel corso del 1997 si è incrementata la diffusione dei lavori socialmente utili diretti a fornire maggiori possibilità occupazionali e caratterizzati da un contenuto più mirato e aderente alle richieste sociali.

Nel primo semestre del 1997, la Commissione di studio istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sui lavori socialmente utili ha elaborato uno schema di provvedimento di riforma costituito da un decreto legislativo successivamente approvato dal Consiglio dei Ministri (decreto legislativo n. 468 del 1 dicembre 1997).

Il decreto di cui trattasi è informato ai criteri contenuti nell'art. 22 della legge n. 196 del 24/6/1997, tra i quali si rammentano l'individuazione dei settori ed ambiti di intervento, le condizioni di accesso ai lavori socialmente utili, il trattamento economico e la durata del loro utilizzo.

Per quanto riguarda la consistenza numerica del fenomeno, nel 1997 i lavoratori utilizzati in L.S.U. sono stati 189.350 di cui 87.015 utilizzati con sussidio.

- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. II)

Nel citato decreto legislativo n. 468 - art. 8 co. 15 - sono state introdotte misure a tutela del reddito delle lavoratrici madri impiegate nei lavori socialmente utili che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'art. 17 della legge 1204/71: in questi casi l'I.N.P.S. corrisponde un'indennità pari all'80% dell'importo dell'assegno durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Lo stesso trattamento è previsto per le titolari di borsa-lavoro (art. 5 D.L. n. 28/97) che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 17 L. 1204/71.

Contratti di formazione-lavoro

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, si è registrata, nell'anno in corso, una riduzione dei progetti approvati e, allo stesso tempo, un aumento del numero dei lavoratori interessati.

Le regioni che hanno avviato il maggior numero di lavoratori con contratti di formazione lavoro sono state: la Lombardia, (48.151 unità, di cui 29.720 uomini e 18.431 donne); l'Emilia Romagna, (32.670 unità, di cui 21.347 uomini e 11.423 donne); il Veneto (27.693 unità, di cui 16.940 uomini e 10.753 donne); il Lazio (23.487 unità, di cui 15.396 uomini e 8.451 donne).

Inoltre, nel corso del 1997, il Ministero del Lavoro ha approvato 67 progetti a valenza interregionale; due progetti-quadro predisposti da Ordini e Collegi Professionali e cinque regolamentazioni contrattuali concordate tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Dati regionali

Alla luce delle informazioni che le Direzioni Regionali del Lavoro fanno pervenire periodicamente, risulta che nell'anno 1997 la generale situazione occupazionale risulta stazionaria nel centro sud e con segnali positivi nel nord.

In **Piemonte** si è registrato un miglioramento del dato relativo agli avviamenti al lavoro (+ 4% rispetto al 1996) in concomitanza alla diminuzione della disoccupazione maschile (- 2.000 unità) ed all'aumento in misura analoga della disoccupazione femminile.

Si registra un incremento rilevante delle assunzioni in provincia di Torino (+ 11,5%) e in provincia di Asti (+8%). Il profilo strutturale dell'occupazione femminile appare sostanzialmente invariato: le lavoratrici sono in genere appiattite sui livelli di inquadramento medio-bassi ed è limitato il numero delle donne con incarichi di responsabilità.

La crescita della presenza femminile è comunque trainata dallo sviluppo del terziario, mentre l'industria è ancora fortemente orientata sulla manodopera maschile.

Nel corso del 1997 in **Lombardia** si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile da lavoro dipendente concentrata nel Settore dei Servizi (+ 7.000 unità), mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Anche nelle **Marche** si assiste ad un trend positivo: le donne tuttavia sembrano ancora relegate in attività marginali siano esse a tempo determinato, a tempo parziale o a domicilio.

Permangono purtroppo fenomeni di "congelamento occupazionale" relegati alla figura del "caporalato" che è ancora presente nel **Mezzogiorno**.

Tutto ciò risale, essenzialmente, ad un disagio sociale dovuto alla mancanza oppure alla perdita di posti di lavoro, fenomeni che, in determinate regioni, raggiungono un tasso più elevato a causa del mancato sfruttamento delle loro risorse materiali. Tuttavia in altre regioni del centro sud la situazione presenta aspetti meno gravi.

Nella regione **Abruzzo**, per esempio, è in aumento l'occupazione nei settori del turismo, dei servizi e del commercio.

Dalle indagini effettuate nell'anno 1997, non emergono, in generale, delle vere e proprie denunce relative a discriminazioni di sesso, ma piuttosto fenomeni di cambiamento socio-culturali della domanda che indicano la multidirezionalità nella ricerca di un posto di lavoro.

Ulteriori dati sulle realtà regionali emergono dalle relazioni allegate.

Applicazione normativa della legge 903/77

Articolo 1

Per quanto riguarda l'art. 1 della legge 903/77, recante il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso in relazione all'accesso al lavoro anche se attuate in riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenuti agli Uffici Ispettivi della Regione Toscana due casi di discriminazione, e pertanto di violazione del disposto, nelle province di Firenze e di Lucca da parte di aziende operanti rispettivamente nel settore trasporti e cartario.

Dalla relazione della Direzione Regionale del Lavoro del Lazio risulta che non sono state presentate denunce su discriminazioni in tema di accesso al lavoro; tuttavia, in materia di assunzione, a questa Direzione Generale sono pervenute numerose denunce telefoniche in merito a discriminazioni collegate allo stato di gravidanza.

Si rammenta che la Corte di Cassazione con sentenza n. 8971/95 ha chiarito la portata della tutela giuridica relativa allo stato di gravidanza che, come tale, non deve ostacolare l'assunzione né pregiudicare il diritto all'indennità economica di maternità, "anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro".

Alcune amministrazioni ed enti, a seguito di questa sentenza, hanno provveduto a sanare le situazioni pregresse, corrispondendo alle interessate le relative indennità di maternità.

Un altro problema ripetutamente posto all'attenzione è costituito dalla domanda, da parte di lavoratrici madri, di utilizzare il part time, richiesta spesso disattesa dai datori di lavoro con la conseguenza della rinuncia al lavoro delle interessate. Anche se la scelta di utilizzare il part time è condizionata all'accordo di entrambe le parti, la giurisprudenza sia nazionale che comunitaria sottolinea la rilevanza dei problemi familiari per i lavoratori a tempo parziale (direttiva 97/81 UE).

Divieto di discriminazione a causa dello stato di gravidanza

Si rammenta che il comma 2 dell'art. 1 vieta le discriminazioni anche se attuate:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) attraverso meccanismi di preselezione.

Parimenti la direttiva CEE n. 76/207 (Parità di trattamento nell'accesso al lavoro, la formazione professionale e le condizioni di lavoro) — art. 3 — vieta le discriminazioni anche riguardo ai “criteri di selezione agli impieghi o posti di lavoro, comunque sia il settore o il ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale”.

Segnalazioni sono pervenute ai Servizi Ispettivi per test di gravidanza eseguiti su partecipanti a selezioni per l'accesso al lavoro.

A seguito della sentenza della Corte di Cassazione n. 2635/97 secondo la quale non viola la legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) il datore di lavoro che effettua su aspiranti dipendenti il test di gravidanza, sono stati inviati all'onorevole Ministro due ordini del giorno di due Consigli Comunali della regione Toscana, con i quali si chiede al Parlamento ed al Governo di rafforzare gli strumenti di tutela della libertà individuale dell'accesso al lavoro basato sulle potenzialità e non su discriminazioni di sesso.

Il Decreto Legislativo n. 645/96, “Recepimento della Direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”, ha integrato la normativa italiana in materia di tutela delle lavoratrici madri.

Con circolare ministeriale n. 66/97 sono state illustrate le innovazioni di rilievo: la previsione che il datore di lavoro deve modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici madri fino a sette mesi dopo il parto e la previsione di permessi retribuiti per esami prenatali. Con sentenza n. 373/97 la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate dalle regioni Toscana, Umbria e Veneto, in merito agli artt. 2 e 5 del Decreto Legislativo n. 645, in riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione.

Si rammenta che, ad avviso delle Regioni ricorrenti, la disposizione denunciata avrebbe devoluto agli Ispettorati del Lavoro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro assegnate alle Regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento delle funzioni in materia di assistenza sanitaria (D.P.R. n. 616/77, legge n. 833/78).

La Corte Costituzionale ha chiarito che “la disposizione impugnata, nella sua letterale formulazione non comporta il ridimensionamento delle competenze regionali...”

Il denunciato comma 2 dell'art. 5 preordina infatti l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro esclusivamente ai fini di un controllo sull'impossibilità della modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro per motivi organizzativi e produttivi..."

Dati gli effetti negativi riscontrati a seguito dell'uso massiccio da parte delle lavoratrici e degli stessi Servizi Ispezione dell'art. 5 lett. a) della L. n. 1204/71 (gravi complicanze della gestazione), si sta utilizzando al meglio il citato D.L. n. 645/96, allo scopo di: a) evitare le ripercussioni sul lavoro femminile di un lungo periodo di assenza; b) estendere le misure alternative all'astensione dal lavoro (spostamento ad altre mansioni - diversa organizzazione dell'orario e delle condizioni di lavoro).

Articolo 2

In riferimento all'art. 2 della L. 903/77 che sancisce un diritto paritario di retribuzione per entrambi i sessi, non risultano pervenute ai Servizi Ispettivi denunce per violazione della stessa norma nell'anno 1997. A questo proposito, soltanto la Direzione Provinciale del Lavoro di Lecce ha evidenziato che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo ai sensi dell'articolo 5 della L. 608/96 sono frequenti nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile come il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero.

Tuttavia gli uffici periferici concordano nel giudizio che perdurano disuguaglianze dovute a fattori strutturali e culturali: le donne occupano raramente posizioni dirigenziali nonostante la loro accresciuta presenza sul mercato del lavoro e spesso occupano posizioni precarie con poche garanzie e diritto.

Per quanto riguarda il concetto di "eguale retribuzione", esso è stato inteso in senso ampio dalla giurisprudenza, come comprensivo dell'intero trattamento retributivo e non soltanto dei minimi salariali.

Ne risulta che nei settori produttivi ad alta concentrazione di manodopera femminile, le classificazioni professionali possono contenere discriminazioni indirette che si riflettono nelle remunerazioni del lavoro femminile, a causa di un minor grado di apprezzamento delle mansioni svolte prevalentemente dalle donne.

Altro elemento importante di differenziazione retributiva è rappresentato dalle aggiunte alle tariffe contrattuali legate al merito personale, alla disponibilità, al lavoro straordinario ed ai turni: si tratta di discriminazioni "indirette" in quanto apparentemente "neutre", ma che in realtà svantaggiano in modo maggiore le lavoratrici.

La Corte di Giustizia UE ha esaminato fra l'altro alcune ordinanze sulla parità di retribuzione tra i sessi (Direttiva n. 75/117). Si cita a tale proposito la

sentenza relativa alla causa 109/88 che recita: "La direttiva n. 75/117 CEE del Consiglio va interpretata nel senso che: quando un'impresa applica un sistema di retribuzione caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria dal momento che il lavoratore di sesso femminile dimostra, relativamente ad un numeri rilevante di lavoratori dipendenti, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile".

Si rammenta che circa i criteri validi per individuare le discriminazioni in materia retributiva e nell'assegnazione di mansioni e qualifiche con la legge 125/91 è stata introdotta la prova statistica quale elemento probante per dimostrare l'esistenza di un comportamento discriminatorio.

Articolo 3

In ordine all'applicazione dell'art. 3 riferita al divieto di discriminazione per l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera, sono state presentate poche denunce: tuttavia, nella generalità dei casi, si può affermare che l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale risentendo, però, delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

Inoltre, in ordine a tale norma, sono stati avviati accertamenti da parte del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, presso aziende grafiche che hanno fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. a zero ore per alcune lavoratrici, mentre gli altri lavoratori sono stati posti in cassa integrazione a rotazione.

Numerose denunce sono pervenute per violazione dell'art. 2 ultimo comma della legge 1204/71 che vieta la sospensione dal lavoro delle lavoratrici madri dal momento della presentazione della certificazione di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo il caso di sospensione di attività dell'azienda.

Denunce di "discriminazioni indirette" sono pervenute in merito alla progressione in carriera dei lavoratori part-time, per la maggior parte donne, nonché per il mancato riconoscimento dei periodi di assenza facoltativa dal lavoro (art. 7, 1° e 2° comma L.1204/71) nell'anzianità di servizio ai fini dell'avanzamento in carriera.

Questa Direzione Generale, insieme con il Comitato Nazionale di Parità e la Consigliera Nazionale di Parità ha svolto numerose riunioni con le rappresentanze sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esaminare le disposizioni contenute nel contratto collettivo del settore del credito in materia di lavoro part time e progressione in carriera.

Tali disposizioni sono state ritenute indirettamente discriminatorie ai sensi della normativa vigente e della giurisprudenza della Corte di Giustizia per il

personale femminile che costituisce la maggior parte dei lavoratori a part time; infatti, per l'avanzamento di carriera, l'elemento essenziale è l'anzianità di servizio che per la categoria è riproporzionata in relazione alle ore di lavoro svolte.

Inoltre, in caso passaggio a tempo pieno, il rallentamento di progressione economica e di carriera permane, poiché il periodo trascorso a part time viene parimenti valutato in proporzione.

L'Assicredito e l'Acri hanno manifestato disponibilità ad una revisione in sede contrattuale delle disposizioni nel senso della giurisprudenza comunitaria.

Articolo 4

In merito all'**art. 4** si fa presente che agli Uffici Ispettivi non sono pervenuti richieste di prolungamento oltre l'età pensionabile dell'attività lavorativa da parte di lavoratrici, in quanto sono state poche le donne che si sono avvalse della facoltà di prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5

Per quanto riguarda l'**art. 5**, 2° comma della L. 903/77, risultano frequenti gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno per le lavoratrici delle aziende manifatturiere anche artigianali. I motivi alla base degli accordi sono relativi alle diverse esigenze della produzione aziendale ed anche alla migliore utilizzazione degli impianti, per far fronte a particolari esigenze di produzione e per migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggiore richiesta produttiva.

La Corte di giustizia europea, il 4 dicembre 1997, si è pronunciata nei confronti di questa normativa in materia di lavoro notturno e ha statuito che "la Repubblica italiana, avendo mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico disposizioni che stabiliscono il divieto di lavoro notturno per le donne...., è venuta meno agli obblighi a essa incombenti in forza del diritto comunitario".

Al riguardo, è in corso la presentazione del Decreto Legislativo di recepimento che si baserà sui seguenti criteri:

- 1) divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri dall'inizio della gravidanza fino al compimento del settimo mese di età del bambino (l'attuale normativa prevede tale divieto solo per le lavoratrici dell'industria manifatturiera);
- 2) obbligo dello spostamento ad attività diurna dei lavoratori di entrambi i sessi: a) per motivi di salute accertati, b) per assistenza ai figli fino a dieci anni quando siano affidati ad un solo genitore o se siano disabili ai sensi dell'art. 4 della legge 104/92.

In data 12 novembre 1997 è stato raggiunto un accordo tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in materia di recepimento della Direttiva UE n. 93/104; per quanto riguarda il lavoro notturno devono essere esentati: a) i lavoratori dichiarati inidonei dalle ASL, b) le lavoratrici madri, c) le lavoratrici o i lavoratori con bambini fino a tre anni o con disabili conviventi.

Articolo 6

In merito all'art. 6 della stessa legge, dalle relazioni pervenute non risulta che siano state denunciate ai competenti Uffici Ispettivi violazioni sulla norma che estende alle lavoratrici che hanno adottato bambini, o li hanno in affidamento preadottivo, i benefici previsti per le lavoratrici madri. A tale proposito si rammenta che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 332/1988, ha incluso fra i soggetti destinatari dei benefici anche coloro che ricevono il bambino in affidamento provvisorio previsto dalla legge 184/83, e che, con ulteriore sentenza n. 341/1991, la Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 7 co. 1 della legge 903/77 nella parte in cui non consente al lavoratore affidatario di minore, ai sensi dell'art. 10 della legge 184/83, l'astensione dal lavoro durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice.

Numerose richieste da parte dei genitori adottivi ed affidatari sono pervenute in particolare sui seguenti aspetti:

- a) elevamento dell'età del bambino per poter utilizzare i permessi;
- b) periodi di assenza per recarsi nei paesi di origine dei bambini per l'espletamento delle pratiche di adozione.

Articolo 7

In ordine all'art. 7 che riconosce anche al padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro ed ai i permessi in caso di malattia del bambino (art. 7 L. 1204/71) in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, dalle indagini ispettive e dagli esposti acquisiti si registra un aumento delle richieste da parte dei padri, prospettandosi con ciò l'evoluzione sociale della coppia genitoriale, ora "orientata al superamento della separatezza dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa, e verso una più paritaria partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione "dei minori". (Sentenza Corte di Cassazione n. 341/91).

In tal senso, nella provincia di Chieti, risultano in aumento i casi di lavoratori che si sono avvalsi del diritto di assenza; tuttavia, a tratto generale, è ancora prevalente l'esercizio del diritto da parte della madre nel primo anno di

vita del bambino. E' importante notare che l'utilizzo di tali permessi da parte dei padri avviene quasi esclusivamente nel settore pubblico.

Sulla base dei dati forniti dalla sede regionale lombarda dell'I.N.P.S., risulta che il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa, è stato di 23.994 unità, mentre quello dei lavoratori padri è stato di 50 unità. La Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia ha comunicato che 5 lavoratori hanno chiesto di usufruire dell'astensione obbligatoria post partum al posto della madre, affetta da grave malattia (vedi sentenza Corte Costituzionale n. 1/87 e circolare 89/87).

In via conclusiva dai dati regionali trasmessi emerge che sono soprattutto le lavoratrici del centro sud a fruire delle assenze facoltative e per malattia del bambino.

I problemi più rilevanti restano tuttora:

- a) l'impossibilità per il padre lavoratore dipendente di utilizzare i permessi ex art. 7 L.1204/71 qualora la madre non sia lavoratrice dipendente. Si rammenta in proposito che la Corte Costituzionale con sentenza n. 150/94 ha invitato il Governo ad intervenire per superare la differenza di trattamento tra lavoratrici autonome e dipendenti;
- b) l'impossibilità di cumulare i permessi in caso di parto plurimo;
- c) la mancata garanzia del mantenimento del posto di lavoro per il lavoratore padre che utilizza tali permessi a differenza di quanto previsto dall'art. 2 della legge 1204/71 che sancisce il divieto di licenziamento.

Questa problematica dovrebbe trovare soluzione in sede di accoglimento della direttiva UE concernente "accordo quadro sul congedo parentale", i cui punti qualificanti sono:

- 1) attribuzione "iure proprio" a ciascun genitore del diritto ai permessi;
- 2) estensione del diritto ai permessi fino al compimento di otto anni di età del bambino;
- 3) garanzie dal licenziamento per il genitore che utilizza tali permessi.

Sta di fatto che la legge n. 903 ha iniziato a incidere sui ruoli all'interno della famiglia, valorizzando la figura dei padri nell'accudimento dei figli, ancorchè il problema sia tuttora configurato staticamente in quanto il diritto del padre è solo derivato.

Circa le agevolazioni sul lavoro ex art. 33 della legge 104/92, un gruppo di lavoro interministeriale presso la Presidenza del Consiglio -Dipartimento Solidarietà Sociale - ha elaborato una serie di direttive per l'equiparazione del trattamento relativo ai permessi nel settore pubblico e privato. A seguito del parere del Consiglio di Stato n. 65/96 è stato stabilito che il lavoratore dipendente, genitore di disabile, può utilizzare i tre giorni di permesso mensile, ex comma 3, nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma o non lavoratrice nei seguenti casi:

- 1) quando la madre sia malata;

- 2) quando nel nucleo familiare sia presente un altro figlio da zero a sei anni o altri bambini anche di età superiore;
- 3) quando per la natura dell'handicap del figlio sia necessaria assistenza notturna anche da parte del genitore lavoratore.

Articolo 8

Circa l'applicazione dell'art. 8 sono sorti problemi per la conciliazione dei riposi giornalieri per particolari attività (attività di volo e attività didattiche). Si rammenta a questo proposito che la Corte Costituzionale con sentenza n. 179/93 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 903/77 nella parte in cui non estende al padre lavoratore dipendente, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 1204/71.

Continuano a pervenire quesiti sulla possibilità per i genitori adottivi o affidatari di utilizzare i permessi giornalieri anche se non è esplicitamente previsto dall'art. 6 della legge 903/77. Si rammenta in proposito che con circolare n. 229/88 dell'INPS si precisa che i riposi di cui all'art. 10 della legge 1204/71 sono applicabili alle madri adottive o affidatarie fino al compimento di un anno di età del bambino e sono estesi ai padri sulla base della sentenza della C.C. n. 1/87 nei limiti indicati dalla stessa (decesso o grave infermità della madre); con circolare n. 382/88 il Ministero del Lavoro si era già espresso in questi termini.

I licenziamenti

Per quanto riguarda il licenziamento determinato da motivi discriminatori basati sul sesso, il pretore ne può sanzionare la nullità (art. 15 comma 2 della legge 300/70 come modificato dall'art. 13 della legge 903/77 e dall'art. 3 della legge 108/90); alla lavoratrice discriminata spetta la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno subito per il licenziamento nullo. Per le violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 il pretore, se ritiene sussistente la violazione, ordina la cessazione immediata del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Con la legge 125/91 commi 4 e 5, è stata predisposta una parziale inversione dell'onere della prova: quando la lavoratrice, sulla base di elementi anche a carattere statistico, ritiene che siano posti in essere atti o comportamenti discriminatori, è a carico del datore di lavoro la prova dell'insussistenza della discriminazione.

Le dimissioni delle lavoratrici madri

A seguito dell'impegno a riferire in Parlamento sulle iniziative del Governo volte ad assicurare il rispetto delle norme a salvaguardia del posto di lavoro delle lavoratrici madri, questa Direzione Generale ha inviato la circolare n. 164/97 agli Uffici periferici per proseguire l'opera di sensibilizzazione, già intrapresa con le circolari n.85/95 e 36/96, in materia di dimissioni volontarie delle lavoratrici madri durante il periodo tutelato dal licenziamento (art. 2 Legge 1204/71).

Il numero più elevato di dimissioni dal 1991 al 1997 è stato registrato nelle seguenti regioni: Lombardia (26.379), Veneto (18.392), Emilia Romagna (8.015), Piemonte (6.507), Provincia di Bolzano (3.900), Toscana (3.747), Lazio (3.649), Friuli Venezia Giulia (2.534).

Il considerevole numero di dimissioni di lavoratrici madri durante il primo anno di vita del figlio, ha indotto le Camere di Commercio di Como e di Lecco e le Consigliere di Parità ad effettuare un'indagine sulle ragioni di tale scelta.

I motivi principali dell'abbandono del posto di lavoro sono:

- a) la difficoltà di conciliare gli impegni familiari con l'orario di lavoro troppo rigido;
- b) il rifiuto alla richiesta di part time;
- c) servizi sociali scarsi e costosi.

Circa il 20% di lavoratrici interpellate ha dichiarato di aver subito pressioni sul posto di lavoro per presentare le dimissioni.

Il contenzioso

Il numero limitato di denunce presentate dalle lavoratrici per avviare vertenze a tutti i livelli (accesso al lavoro, progressione della carriera, parità retributiva) è dovuto ad una serie di cause: scarsa fiducia nelle istituzioni, mancanza di informazione sulle norme di tutela e soprattutto il timore di perdere il posto di lavoro che rappresenta un forte deterrente alle rivendicazioni.

Da parte di questa Direzione Generale si sta predisponendo una serie di schede informative sulla normativa vigente e per l'accesso ai servizi offerti dalle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.

Dato l'alto numero di richieste telefoniche pervenute, si sta pensando di istituire un numero verde di pronto intervento per la soluzione dei numerosi quesiti che non si riescono evadere in tempo reale.

Con la Direttiva UE 97/80 del 15 dicembre 1997 riguardante "l'onere della prova nei casi di discriminazione sessuale", è stata accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in materia di parità dei sessi.

In particolare la Direttiva prevede (art. 4) che “gli Stati membri adottino i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia discriminazione diretta o indiretta”.

Rassegna dei dati regionali

Si allegano le schede relative a ciascuna regione sulla base dei dati forniti dalle Direzioni Regionali, nonché le relazioni più complete sull'argomento.

PAGINA BIANCA

ABRUZZO

Nella regione Abruzzo le donne, la cui evoluzione lavorativa è più recente di quella degli uomini, presentano maggiori difficoltà per l'inserimento nel mondo del lavoro. Nella fase attuale si sta sviluppando una tendenziale crescita del numero delle donne iscritte nelle liste di collocamento che non corrisponde ad uguale crescita del numero totale degli avviati. La percentuale di occupazione femminile, tradizionalmente rilevante nelle medie e grandi aziende dell'abbigliamento e dell'arredamento, è anche più elevata nelle aziende artigiane di tali settori, mentre è in aumento nel commercio, nel turismo e nei servizi. Nel settore terziario è riscontrabile un maggior impiego delle donne, in particolare per i contratti di lavoro part-time, che permettono alle lavoratrici di dedicarsi in maniera adeguata agli impegni familiari o di supplire alla carenza di altre occasioni di lavoro. Nell'agricoltura il lavoro femminile è in costante diminuzione, con l'eccezione delle attività di trasformazione, selezione ed incasamento dei prodotti agricoli.

Premesso quanto sopra, si trascrivono i dati relativi all'osservanza della legge in oggetto.

Art. 1

- a) non sono stati riscontrati casi di violazione delle norme vigenti riguardanti l'accesso al lavoro delle donne;**
- b) nessuna deroga contrattuale è stata attuata in relazione a lavori particolarmente pesanti.**

Art. 3

A seguito di denuncia di una lavoratrice, la Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara ha trasmesso un rapporto giudiziario alla Procura della Repubblica di Pescara, per la presunta violazione da parte di un'azienda dell'art. 3.

Art. 4

Non si dispone di elementi, né le sedi INPS sono state in grado di fornire specifiche rilevazioni in merito al lavoro delle lavoratrici che abbiano optato per la prosecuzione della loro attività lavorativa fino ai 60 anni di età prevista per gli uomini.

Art. 5

Nel corso del 1997 si è riscontrato da parte della Direzione Provinciale del Lavoro di L'Aquila una sola violazione dell'art. 5 comma 1° relativamente all'occupazione di personale femminile (sette lavoratrici) dalle ore 24 alle ore 6.00 del mattino.

Art. 6

L'applicazione della normativa in questione non ha dato luogo a problemi di sorta.

Art. 7

Non risulta che siano state pronunciate sentenze per violazioni degli articoli sopra citati. Nella Direzione Provinciale del Lavoro di Chieti sono in aumento i casi di lavoratori maschi che hanno richiesto il godimento dei diritti previsti da detta norma.

Art. 15

Non risultano essere stati presentati ricorsi ai Pretori per violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 promossi da lavoratrici o dalle OO.SS.

BASILICATA

L'applicazione della legge 903/77 ha risentito nel corso dell'anno della difficile situazione occupazionale che ha caratterizzato la regione Basilicata. In quest'ultima il tasso di disoccupazione ha raggiunto punte del tutto allarmanti attestandosi intorno al 30% circa della popolazione attiva.

Una larga aliquota dei soggetti esclusi dal mercato del lavoro è rappresentata da giovani di ambo i sessi, spesso muniti di diploma di scuola media superiore o di laurea. Una significativa percentuale di disoccupati è rappresentata da soggetti che hanno perso l'occupazione precedente e che non sono riusciti a reinserirsi nelle attività produttive. Molti di questi soggetti hanno fruito, ove possibile, dell'indennità di mobilità o di altre provvidenze previste dalla normativa in vigore in favore dei lavoratori disoccupati. In parte è stata utilizzata nei cosiddetti lavori socialmente utili; le donne espulse dalle aziende più difficilmente degli uomini hanno trovato un'occupazione alternativa. Per altro verso le giovani in cerca di prima occupazione hanno conosciuto notevoli difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro. L'alto tasso di disoccupazione esistente non ha peraltro determinato una rinuncia definitiva delle donne a cercare un lavoro e ad assicurarsi un'indipendenza economica. In altri termini non ci sono sintomi di ritorno ad una società che non ha le donne fra i protagonisti nel mondo del lavoro.

La vigilanza sull'applicazione della legge 903 in via generale non ha rappresentato, nella geografia degli interventi degli organi ispettivi, un fatto continuo. Questo per una serie diversa di ragioni, fra cui sono da annotare essenzialmente le seguenti:

1. poche sono state le richieste d'intervento rivolte agli Uffici dalle interessate che hanno preferito spesso subire condizioni lavorative non regolari pur di assicurarsi un qualche reddito;

2. le unità ispettive in forza sono state per lo più assorbite da altri compiti più avvertiti come urgenti nel quadro di una situazione al limite della insostenibilità.

A rendere più problematica la vigilanza in questione è stata la distribuzione dell'occupazione femminile nella regione. Essa è concentrata soprattutto nell'agricoltura ove le attività di natura stagionale sono affidate essenzialmente a donne e nel terziario. Quest'ultimo d'altro canto è costituito da una miriade di piccole aziende, per lo più a gestione familiare, in cui le unità occupate, spesso in maniera discontinua, variano da uno a due.

Si riportano di seguito le notizie riguardanti lo stato di attuazione in Basilicata della legge 903/77:

Art. 1

- a) Nel corso del 1997 non sono state segnalate o riscontrate infrazioni alla normativa dovute a discriminazioni fondate sul sesso per l'accesso al lavoro;**
- b) non risulta che siano intervenute deroghe alla contrattazione collettiva vigente in favore di lavoratrici per lavori particolarmente gravosi.**

Art. 3

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni attinenti all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione di carriera. Il ricorso alle disposizioni legislative previste dalla legge 1204/71 in favore delle lavoratrici madri è sempre piuttosto frequente; soprattutto nel settore pubblico le astensioni dal lavoro per gravi complicazioni in gravidanza, quindi il ricorso all'art. 5 della predetta norma, riguardano quasi sempre lunghi periodi precedenti l'astensione obbligatoria. Assolutamente sporadiche sono le violazioni rilevate, riguardanti le disposizioni di cui alla legge 1204/71.

Art. 4

Ad eccezione del settore agricolo, per gli altri settori produttivi non si è in grado di precisare l'entità del fenomeno della opzione da parte della donna lavoratrice oltre l'età pensionabile, tuttavia si ritiene che il ricorso a tale normativa sia piuttosto sporadico ed occasionale.

Art. 5

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno viene regolarmente osservato in Basilicata. In provincia di Matera sono rimasti in vigore tre accordi aziendali stipulati negli anni precedenti. In provincia di Potenza sono pervenuti all'ufficio due nuovi accordi in materia di lavoro notturno in deroga al divieto stabilito dalla vigente normativa.

Art. 6

Non sono emerse problematiche in merito all'applicazione della norma in esame né sono stati esperiti interventi in proposito da parte degli Ispettorati della regione.

Art. 7

Il ricorso alle ipotesi previste da questo articolo è un fenomeno sporadico e molto limitato.

Art. 15

Non risultano adottati provvedimenti per la violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 né sono stati svolti interventi in tal senso.

Relativamente allo stato di attuazione della legge 125/91, gli ex Ispettorati Provinciali del Lavoro di Matera e Potenza hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna segnalazione riguardante discriminazioni ai danni del personale femminile né questa Direzione Regionale ha ricevuto segnalazioni in ordine all'applicazione dell'art. 9, 4° comma della legge in argomento e dell'art. 1 del D.M. 8/7/1991.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

<u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u> Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1997	Regione ... BASILICATA Non è possibile precisare il numero
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.	N. 42 settore alimentare N. 8 settore chimico
TOTALE	N. 50
Settori interessati	Alimentare - ceramica comparto alimentare pastificio - trasformazione dei prodotti agricoli - produzione delle fibre
Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe	esigenze produttive ed esigenze di mercato

**RELAZIONE CONCERNENTE L'APPLICAZIONE NEL CORSO
DELL'ANNO 1997 DELLA LEGGE 9.12.1977, N. 903
SULLA PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI
E DONNE IN MATERIA DI LAVORO.
REGIONE BASILICATA**

L'applicazione delle legge 903/77 ha risentito nel corso dell'anno appena conclusosi della drammatica situazione occupazionale che ha caratterizzato la regione Basilicata. In quest'ultima il tasso di disoccupazione ha raggiunto punte del tutto allarmanti attestandosi intorno al 30% circa della popolazione attiva.

Una larga aliquota dei soggetti esclusi dal mercato del lavoro è rappresentata da giovani di ambo i sessi, spesso muniti di diploma di scuola media superiore o di diploma di laurea.

Una significativa percentuale dei disoccupati è rappresentata per altro da soggetti che hanno perso l'occupazione precedente e che non sono riusciti a reinserirsi nelle attività produttive.

Molti di questi soggetti hanno fruito, ove possibile, dell'indennità di mobilità o di altre provvidenze previste dalla normativa in vigore in favore dei lavoratori disoccupati. In parte sono stati utilizzati nei cosiddetti lavori socialmente utili che si sono sempre più palesati come strumento di natura assistenziale volto più ad assicurare un minimo di reddito che prospettive di impiego stabile. E' probabile che, ove tali lavori socialmente utili si concludessero definitivamente ed i relativi progetti non fossero reiterati, si possono sviluppare nella regione tensioni sociali non facilmente governabili. In un quadro tanto fosco di disoccupazione di massa, il prezzo più alto è certamente stato pagato dalla popolazione attiva di sesso femminile.

Le donne espulse dalle aziende più difficilmente degli uomini hanno trovato una occupazione alternativa. Per altro verso le giovani in cerca di prima occupazione hanno conosciuto difficoltà quasi insuperabili ad inserirsi ufficialmente nel mondo del lavoro.

Il fenomeno del lavoro nero è dilagato in tutti i settori di attività da quello agricolo al terziario.

Spesso vittime dell'occupazione sommersa sono state donne che hanno dovuto accontentarsi di salari assolutamente lontani dai minimi contrattuali in vigore (in media il salario mensile si è aggirato tra le 600.000 e le 800.000 lire mensili).

Tali lavoratrici non hanno fruito neanche delle assicurazioni sociali obbligatorie. Hanno comunque accettato lo status di sfruttamento di cui si è detto nell'attesa di prospettive migliori. L'alto tasso di disoccupazione esistente non ha per altro determinato una rinuncia definitiva delle donne a cercare un lavoro e ad assicurarsi una indipendenza economica. In altri termini non ci sono sintomi di ritorno ad una società che non ha le donne fra i protagonisti nel mondo del lavoro.

La cultura per cui la donna deve avere una collocazione certa e stabile nelle attività produttive, è un fatto oramai permanente ed imm modificabile.

La vigilanza sull'applicazione della legge 903 in via generale non ha rappresentato, nella geografia degli interventi degli organi ispettivi, un fatto continuo. Questo per una serie diversa di ragioni fra cui sono da annotare essenzialmente le seguenti:

1. poche sono state le richieste d'intervento rivolte agli Uffici dalle interessate che hanno preferito spesso subire condizioni lavorative non regolari pur di assicurarsi un qualche reddito;
2. le unità ispettive in forza sono state per lo più assorbite da altri compiti più avvertiti come urgenti nel quadro di una situazione al limite della insostenibilità.

A rendere più problematica la vigilanza in questione è stata la distribuzione dell'occupazione femminile nella regione. Essa è concentrata soprattutto nell'agricoltura ove le attività di natura stagionale sono affidate essenzialmente a donne (che sono talora reclutate e controllate da intermediari-caporali) e nel terziario. Quest'ultimo d'altro canto è costituito da una miriade di piccole aziende, per lo più a gestione familiare, in cui le unità occupate, spesso in maniera discontinua, variano da 1 a 2.

Si è accennato al caporalato che continua ad essere una piaga specie in alcune zone della regione (soprattutto nel metapontino). Malgrado ogni sforzo fin qui prodotto, malgrado interventi ispettivi massicci effettuati specie in alcuni periodi dell'anno non è stato possibile finora debellarlo o comunque ridimensionarlo in misura sostanziale. Da esso sono interessate e penalizzate alcune migliaia di lavoratrici (in parte residenti nella regione, in parte provenienti da regioni limitrofe o da paesi extracomunitari).

Si riportano, di seguito, le notizie fornite dai Servizi Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro di Matera e di Potenza sullo stato di attuazione in Basilicata della Legge n. 903/77.

ART. 1

Nel corso dell'anno su cui si riferisce non sono state riscontrate o segnalate infrazioni alla normativa sull'accesso al lavoro e consistenti in discriminazioni basate sul sesso. Non si è avuta notizia di pratiche discriminatorie operate e fondate sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza.

Non risulta che siano intervenute deroghe, in materia di lavori particolarmente pesanti, attuate mediante la contrattazione collettiva a qualsiasi livello. Non risultano avanzate richieste alle Sezioni di Collocamento di "personale esclusivamente maschile" motivate da deroghe introdotte attraverso la contrattazione collettiva.

ART. 3

Non sono state riscontrate né segnalate violazioni alla normativa in vigore per discriminazioni fondate sul sesso e concernenti attribuzioni di qualifiche e mansioni o la progressione di carriera.

Il ricorso alle disposizioni legislative previste dall'art. 5 della legge 1204/71 in favore delle lavoratrici madri è sempre piuttosto frequente. Soprattutto nel settore pubblico le astensioni dal lavoro per gravi complicazioni in gravidanza sono consistenti per quanto concerne il numero delle lavoratrici che ne usufruiscono.

I periodi di astensione richiesti dalle interessate sono in via media notevolmente lunghi. Per effetto della contrazione delle nascite che anche in Basilicata è rilevante il numero delle autorizzazioni richieste e rilasciate tende in assoluto a diminuire. Assolutamente sporadiche sono le violazioni rilevate, riguardanti le disposizioni di cui alla legge 1204/71.

ART. 4

non si è in grado di precisare se siano frequenti o meno i casi di opzione, da parte della donna lavoratrice, al proseguimento delle prestazioni lavorative oltre l'età pensionabile.

Si ritiene tuttavia che il ricorso a tale normativa sia piuttosto sporadico ed occasionale.

ART. 5

in Basilicata il divieto di adibire le donne in lavoro notturno è di regola osservato. Tale divieto, nella provincia di Matera, è non operante in tre aziende (un pastificio, un'azienda alimentare ed un'azienda operante nel comparto chimico delle fibre) per effetto di accordi aziendali stipulati negli anni addietro e in vigore ancora nel 1997.

In provincia di Potenza sono pervenuti all'ufficio due nuovi accordi in materia di lavoro nel notturno in deroga al divieto stabilito dalla vigente normativa.

ART. 6

gli ex Ispettorati Provinciali della regione non sono stati chiamati a svolgere interventi in merito all'applicazione della normativa in esame né sono emersi problemi al riguardo.

L'Ufficio di Potenza, quando ne è stato richiesto, ha fornito le notizie ed i chiarimenti necessari direttamente ai soggetti interessati.

ART. 7

in Basilicata, il ricorso alle norme di cui all'art. 7 ed all'art. 15 della legge 1204/71 da parte del padre lavoratore è alquanto limitato.

Gli ex Ispettorati della regione non hanno svolto interventi in merito ed hanno provveduto, ove richiesto, a fornire direttamente agli interessati le notizie ed i chiarimenti necessari.

ART.15

Non si ha notizia di provvedimenti adottati dall'Autorità Giudiziaria in ordine alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge in esame né sono stati svolti interventi in tal senso.

Relativamente allo stato di attuazione della legge 125/91, gli ex Ispettorati Provinciali del Lavoro di Matera e Potenza hanno comunicato di non aver ricevuto, nel periodo in argomento, alcuna segnalazione riguardante discriminazioni ai danni del personale femminile, né questa Direzione Regionale ha ricevuto richieste di intervento per l'omessa trasmissione, da parte delle aziende, del rapporto di cui all'art. 9, della legge in argomento e dell'art. 1 del D.M. 8.7.1991.



CALABRIA

Il diritto di parità viene rispettato in fase di costituzione di rapporto di lavoro e salvo rare eccezioni, non si registrano violazioni alle norme contenute nella legge 903/77, parimenti non sono intervenute deroghe contrattuali circa i lavori particolarmente pesanti e il lavoro notturno; le aziende non hanno tenuto comportamenti discriminatori nei confronti delle donne, hanno attuato solo una selezione dettata da esigenze tecniche-produttive e solo in determinati settori.

Il disagio sociale è dovuto alla consistente perdita dei posti di lavoro che ha interessato la regione e che, negli ultimi sei anni, ha registrato un abbassamento del tasso occupazionale femminile con la perdita di 50.000 posti di lavoro tanto che da 110.000 presenze nel 1992 si è passati a poco più di 60.000 unità a settembre 1997.

Anche in quei settori produttivi dove si verificano eccedenze di personale ed è necessario attivare le procedure di mobilità o di cassa integrazione, si è proceduto, congiuntamente con le organizzazioni sindacali, secondo le vigenti normative.

Nella regione è assente il fenomeno dell'imprenditoria femminile, è bassa la partecipazione delle lavoratrici alle cooperative e altrettanto poche sono state, in questi anni, le proposte di azioni positive presentate a favore delle donne, anche se nell'intero ambito regionale sono state divulgate, tramite l'apertura di sportelli-donna, tali iniziative.

Per il 1997 dalle rilevazioni fatte, il settore che assorbe il maggior numero di presenze è l'agricoltura, dove si registrano 50.977 avviamenti riguardanti soprattutto attività stagionali di raccolta di prodotti agricoli; altro settore che registra un discreto numero di avviamenti è il terziario che impiega 7.948 unità prevalentemente adibite ad attività commerciali e di servizi, mentre solo 3.366 unità vengono avviate nel settore dell'industria, in particolare in quella tessile e in quella delle confezioni in serie.

In questa regione la legge 903/77 generalmente non è stata disattesa.



Reggio Cal.

1-9 DIC. 1997

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
MASSIMA REGIONE CALABRIA

MINISTERO LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE

DELLA REGIONE CALABRIA

Prot. N. 13211

Ministero del Lavoro e della

Prev. Soc. - Dir. Gen. Rapporti
di Lavoro - Div. VI - Roma

Fax 06 4880935

Rapporto al p. 7.
del

Prot. N. 10204 Allegato 8

Oggetto Legge 9/12/1977, n. 905. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Applicazione della normativa nel corso dell'anno 1997.

Con riferimento a quanto disposto da codesto Ministero si forniscono le seguenti notizie sull'applicazione della normativa in oggetto.

Il diritto di parità viene rispettato in fase di costituzione di rapporto di lavoro e salvo rara eccezione, non si registrano violazioni alle norme contenute nella legge 905/77, parimenti non sono intervenute deroghe contrattuali circa i lavori particolarmente pesanti e il lavoro notturno; le aziende non hanno tenuto comportamenti discriminatori nei confronti delle donne, hanno attuato solo una selezione dettata da esigenze tecniche-produttive e solo in determinati settori.

Il disagio sociale è dovuto alla consistente perdita dei posti di lavoro che ha interessato la regione e che negli ultimi sei anni ha registrato un abbassamento del tasso occupazionale femminile con la perdita di 50.000 unità, infatti da 110.000 presenze nel 1992 si è passati a poco più di 60.000 unità al 30/9/97.

Anche in quei settori produttivi dove si verificano eccedenze di personale ed è necessario attivare le procedure di mobilità o di cassa integrazione si è proceduto, congiuntamente con le organizzazioni sindacali, secondo le vigenti normative.



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA
PREVIDENZA SOCIALE
SEZIONE OCCUPAZIONE E LAVORO
REGIONE CALABRIA

*Servizio
Rel. N.°*

Allegati

*Rispostinalet. N.°
di*

OGGETTO

- 2 -

Nella regione è assente il fenomeno dell'imprenditoria femminile e bassa è la partecipazione delle lavoratrici alle cooperative e altrettanto poche sono state, in questi anni, le proposte di - azioni positive - presentate a favore delle donne, anche se nell'intero ambito regionale sono state divulgate, tramite l'apertura di sportelli-donna, tali iniziative.

Per l'anno 1997 dalla rilevazione fatta dal 1°/1 al 30/9 il settore che assorbe il maggior numero di presenze è l'agricoltura, dove si registrano 50.977 avviamenti riguardanti soprattutto attività stagionali di raccolta di prodotti agricoli; altro settore che registra un discreto numero di avviamenti è il terziario che impiega 7.948 unità prevalentemente adibite ad attività commerciali e di servizi, mentre solo 3.366 unità vengono avviate nel settore dell'industria, in particolare in quella tessile e in quella delle confezioni in serie.

A conclusione di quanto sopra esposto si sottolinea che in questa regione la legge 903/77 generalmente non è stata disattesa, è semmai da rimarcare la situazione del mercato del lavoro che dopo l'introduzione della "assunzione diretta" è gestito quasi esclusivamente dai privati e che le varie forme di intervento legislativo a sostegno dell'occupazione



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Termine
Prel. V.*

Allegati

*Dispositivo al f. 1.
d. 1*

OGGETTO

- 5 -

non sono sufficienti ad attenuare il fenomeno della disoccupazione tenuto conto della esiguità dei posti di lavoro prodotti dalle iniziative imprenditoriali.

IL DIRETTORE

Dott. Salvatore Saffioti

ALLEGATI : 8. 8 tavole
ed elaborati circa gli
avviamenti e licenzia-
menti uomini e donne.

CAMPANIA

In riferimento allo stato di attuazione della legge n. 903/77 risulta quanto segue:

- **Non sono state concordate deroghe, a mezzo della contrattazione collettiva, per i lavori particolarmente pesanti;**
- **Non sono state riscontrate violazioni relative all'accesso al lavoro;**
- **Non sono state riscontrate discriminazioni relativamente all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione di carriera.**

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI

ANNO 1996

AVVIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	11.438	5.423	17.096	33.596	63.396	130.949
U O M I N I	15.979	6.622	16.726	46.024	36.017	121.368
T O T A L E	27.417	12.045	33.822	79.620	99.413	252.317
LICENZIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	5.445	857		22.066	6.005	34.373
U O M I N I	7.052	1.364		33.426	8.382	50.224
T O T A L E	12.497	2.221		55.492	14.387	84.597
ISCRITTI AL CONFOCCAMENTO IN PRIMA CLASSE						
	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	27.096	23.481	84.895	242.438	95.817	473.727
U O M I N I	25.431	21.006	97.258	271.004	82.272	496.971
T O T A L E	52.527	44.487	182.153	513.442	178.089	970.698

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DELLA CAMPANIA - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI
ANNO 1986

AVVIAMENTI PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	5.274	3.549	10.764	14.788	39.098	73.473
I N D U S T R I A	3.028	321	2.473	9.469	14.063	29.354
S E R V I Z I	1.124	1.553	3.299	9.299	8.489	23.724
I M P I E G A T I	2.012	==	600	* 40	1.746	4.398
T O T A L E	11.438	5.423	17.096	33.596	63.396	130.949
AVVIAMENTI TOTALI PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	8.206	5.894	16.223	22.046	52.346	104.715
I N D U S T R I A	10.280	1.282	9.304	26.120	24.513	71.499
S E R V I Z I	4.228	4.869	7.027	31.096	19.068	66.288
I M P I E G A T I	4.703	==	1.268	* 358	3.486	9.815
T O T A L E	27.417	12.045	33.822	79.620	99.413	252.317

* AVVIAMENTI EX ART. 16 L. 56/87

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI
ANNO 1996

<u>LICENZIAMENTI DONNE</u> <u>PER SETTORE</u>	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	1.886	531			779	3.196
I N D U S T R I A	1.802	184			2.310	4.296
S E R V I Z I	488	142			2.357	2.987
I M P I E G A T I	1.269	=			559	1.828
T O T A L E	5.445	857			6.005	12.307
<u>LICENZIAMENTI TOTALI</u> <u>PER SETTORE</u>	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	2.757	1.256			3.002	7.015
I N D U S T R I A	5.870	397			4.945	11.212
S E R V I Z I	1.418	568			5.169	7.155
I M P I E G A T I	2.452	=			1.271	3.723
T O T A L E	12.497	2.221			14.387	29.105

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI

ANNO 1997

AVVIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	10.458	6.549	35.256	34.913	70.808	157.984
U O M I N I	14.162	8.396	41.276	51.780	44.524	160.138
T O T A L E	24.620	14.945	76.532	86.693	115.332	318.122
LICENZIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	6.002	1.535		20.749	6.584	34.870
U O M I N I	8.037	2.243		39.449	9.391	59.120
T O T A L E	14.039	3.778		60.198	15.975	93.990
ISCRITTI AL COECCAMENTO IN PRIMA CLASSE						
	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
D O N N E	30.674	22.641	82.679	277.723	98.188	511.905
U O M I N I	29.078	20.083	98.464	317.607	90.121	555.353
T O T A L E	59.752	42.724	181.143	595.330	188.309	1.067.258

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI
ANNO 1997

AVVIAMENTI DONNE PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
AGRICOLTURA	4.145	4.005	11.998	18.532	42.754	81.434
INDUSTRIA	2.951	417	2.643	5.586	15.518	27.115
SERVIZI	1.369	1.355	2.987	10.783	9.898	26.392
IMPIEGATI	1.993	772	17.628	* 12	2.638	23.043
TOTALE	10.458	6.549	35.256	34.913	70.808	157.984
AVVIAMENTI TOTALI PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
AGRICOLTURA	6.931	6.546	18.231	26.282	57.787	115.777
INDUSTRIA	8.693	1.711	11.950	20.832	28.472	71.658
SERVIZI	4.183	5.152	8.090	39.431	23.515	80.371
IMPIEGATI	4.813	1.536	38.261	* 148	5.558	50.316
TOTALE	24.620	14.945	76.532	86.693	115.332	318.122

* AVVIAMENTI EX ART. 16 L. 56/87

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO - SETTORE POLITICHE DEL LAVORO - NAPOLI

ANNO 1998

LICENZIAMENTI/DONNE PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	2.367	1.108			1.488	4.963
I N D U S T R I A	1.533	201			2.459	4.193
S E R V I Z I	796	146			1.932	2.874
I M P I E G A T I	1.306	80			705	2.091
T O T A L E	6.002	1.535			6.584	14.121
LICENZIAMENTI TOTALI PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALE
A G R I C O L T U R A	3.872	2.360			2.287	8.519
I N D U S T R I A	4.830	500			6.875	12.205
S E R V I Z I	2.343	735			5.220	8.298
I M P I E G A T I	2.994	183			1.593	4.770
T O T A L E	14.039	3.778			15.975	33.792

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DECRETI APPROVATI CON CIRCOLARE MINISTERIALE N. 9/00 A CORREDO RELAZIONE FINANZIARIA "FALLITA" UOMO DONNA
LEGGI 903/77.

SETTORI	AVVIZIAMENTI			LICENZIAMENTI			Percentuale su giro prece
	DONNE	TOTALE	Percent. su giro prece	DONNE	TOTALE	Percentuale su giro prece	
AGRICOLTURA	4145	6931	59,80	2367	3872	61,13	+ 28,79
INDUSTRIA	2951	8693	33,94	1533	4830	31,73	- 21,53
SERVIZI	1369	4183	32,72	796	2343	33,97	+ 39,47
IMPIEGATI	1993	4813	41,40	1306	2994	43,62	+ 18,10
T O T A L E	10458	24620	42,47	6002	14039	42,75	+ 10,98

ISCRITTI AL COLLOCAMENTO AL 31/12/1997

CLASSI	DONNE	PERCENT.	UOMINI	PERCENT.	TOTALE
I	30674	51,33	29078	48,66	59752
II/	47	35,87	84	64,12	131
III/	5	83,33	1	16,66	6

EMILIA ROMAGNA

Nel 1997 sono pervenute ai Servizi Ispezioni del Lavoro di questa regione due sole segnalazioni di possibili irregolarità nell'applicazione delle disposizioni contenute nella legge 903/77. Entrambe sono pervenute al Servizio Ispezioni del Lavoro di Reggio Emilia da parte rispettivamente della Consigliera Regionale e della Consigliera Provinciale di Parità.

Dagli accertamenti svolti dal Servizio Ispezioni del Lavoro di quella provincia non sono tuttavia emerse le violazioni segnalate.

Nel corso della normale attività di vigilanza non sono state accertate violazioni a nessuno degli articoli di legge di cui trattasi.

Si può affermare che nella regione Emilia Romagna, la normativa sulla parità dei sessi nel campo del lavoro continua a trovare sostanziale osservanza.

Si forniscono informazioni in ordine ai singoli articoli della legge.

Art. 1

a) non sono stati riscontrati casi di violazione delle norme vigenti riguardanti l'accesso al lavoro delle donne;

b) nessuna deroga contrattuale è stata attuata in relazione a lavori particolarmente pesanti.

Art. 2

Non sono stati riscontrati casi di violazione della norma che disciplina la parità retributiva.

Art. 3

Non sono stati accertati casi di discriminazione basati sul sesso per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera.

Art. 4

Non si possiedono dati circa il numero delle lavoratrici che hanno esercitato l'opzione per il proseguimento del lavoro oltre i 55 anni di età.

Art. 5

Non sono state accertate violazioni del divieto del lavoro notturno nelle aziende manifatturiere.

Sono stati stipulati accordi sindacali in materia di lavoro notturno cui adibire le donne, così suddivisi:

Bologna : 7 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno; i settori interessati sono stati: saccarifero, alimentare, metalmeccanico e produzione ceramiche. La motivazione è stata quella di un maggior utilizzo degli impianti.

Ferrara : 13 accordi sindacali interessanti 710 unità ed aziende operanti nel settore ortofrutticolo, metalmeccanico, alimentare e produzione e distribuzione gas. La motivazione è stata quella di esigenze produttive, tecnico-organizzative e commerciali.

Forlì - Cesena e Rimini : 12 accordi sindacali recanti deroghe al divieto di lavoro notturno in aziende appartenenti ai seguenti settori: lavorazione dei prodotti agricoli allo stato fresco, delle barbabietole da zucchero, delle materie plastiche, laboratori fotografici, pastifici, etc. Le aziende che operano nel settore dei prodotti agricoli hanno concluso accordi per il carattere stagionale della loro attività e/o per la facile deperibilità del prodotto trattato; mentre le aziende operanti negli altri settori interessati sono ricorse a detti accordi per conseguire un migliore utilizzo degli impianti o per un temporaneo aumento dell'attività produttiva. Nel complesso le donne interessate al lavoro notturno sono state 431.

Modena : 80 accordi sindacali che hanno riguardato complessivamente 1.084 donne, 220 delle quali per periodi limitati (lavori stagionali e momentanee esigenze produttive). Le aziende interessate sono 31 di cui 12 nel settore ceramico, mentre le altre principalmente nei settori tessile, chimico-plastica, meccanico e panifici.

Parma : 20 accordi a livello provinciale o aziendale, riferiti a n. 13 imprese appartenenti ai seguenti settori: n. 2 conserviero, n. 4 alimentare dolciario e gli altri nei settori saccarifero, chimico, legno, sementi, movimentazione merci e cartotecnico. Le lavoratrici interessate dal lavoro notturno sono state in tutto n. 885. I motivi che inducono le imprese a concordare le deroghe al divieto risultano essere prevalentemente l'incremento dell'attività produttiva, dovuto a commesse straordinarie, oppure al carattere stagionale delle lavorazioni.

Piacenza : il ricorso al lavoro notturno per le donne, ha riguardato prevalentemente il settore delle industrie conserviere, che durante la lavorazione dei prodotti freschi, operano normalmente a tempo pieno su tre turni. Sono stati conclusi 11 accordi sindacali di deroga al divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Il totale delle lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere è risultato essere 840 unità, 817 delle quali nell'industria conserviera.

Ravenna : 17 accordi sindacali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne in 14 aziende manifatturiere. Tali accordi hanno riguardato, in prevalenza, ditte operanti nel comparto della trasformazione di prodotti ortofrutticoli. Le lavoratrici coinvolte sono state n. 953, mentre altre 519 lavoratrici sono state occupate in turni discontinui e/o comunque in occasione di particolari esigenze produttive e per periodi variabili.

Reggio Emilia : sono stati depositati 74 accordi sindacali relativi a deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne. Tali accordi hanno interessato n. 354

donne e sono stati stipulati da aziende dei seguenti settori ceramico (56), alimentare (7), poligrafico e cartotecnico (6).

I motivi che hanno determinato gli accordi sono stati: le particolari esigenze tecniche e produttive delle aziende e anche le richieste delle lavoratrici interessate per un pieno inserimento paritario, con il personale maschile nel lavoro.

Artt. 6 - 7

Non si hanno dati precisi in merito alla fruizione dei benefici di detti articoli.

Art. 15

Nel corso del 1997 non sono stati posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni richiamate dall'art. 15 citato.

In questa regione non vengono svolti lavori in sotterraneo, miniere, cave e gallerie con l'ausilio del personale femminile, né risultano utilizzati biacca, solfato di piombo o altri prodotti contenenti tali pigmenti.

FRIULI VENEZIA GIULIA

Per quanto riguarda l'applicazione della normativa in esame, gli Ispettorati locali hanno evidenziato quanto segue:

Art. 1

- a) le ipotesi di discriminazione, riguardanti l'accesso al lavoro, afferiscono in particolare allo stato di gravidanza o ai periodi immediatamente successivi coperti dalla normativa di tutela della legge 1204/71 e risultano essersi determinate nel comparto dell'impiego pubblico;**
- b) non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.**

Art. 2

Non si è a conoscenza di eventuali problemi insorti circa l'applicazione di tale articolo.

Art. 3

Per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nelle carriere non sono state segnalate o accertate discriminazioni.

Art. 5

Nel corso del 1996 risultano stipulati n. 16 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne riguardanti complessivamente n. 267 lavoratrici.

Art. 6

In generale non si sono evidenziate problematiche inerenti la materia di cui si tratta.

Art. 7

Non sono sorti problemi circa l'applicazione di questo articolo.

Art. 15

Non risultano essere stati proposti dal Pretore ricorsi da parte di lavoratori, nè da parte delle OO.SS.

LAZIO

Per quanto riguarda lo stato di applicazione della normativa in esame, si comunicano, qui di seguito, le notizie e le considerazioni pervenute dalle Direzioni Provinciali del Lavoro del Lazio.

ROMA

Nel corso dell'anno la Direzione Provinciale del Lavoro non ha rilevato nessuna violazione della legge di cui trattasi e risultano segnalati soltanto due casi di generica discriminazione nei confronti di donne in corso di rapporto di lavoro, dall'esame dei quali non sono emersi specifici elementi per avvalorare le denunce.

FROSINONE

La Direzione Provinciale del Lavoro ha fornito i seguenti elementi in ordine ai singoli articoli della normativa in esame.

Art. 1

- a) non si riscontrano discriminazioni in tema di accesso al lavoro, tuttavia, in materia di assunzioni, continua ad essere privilegiato il personale di sesso maschile, ove si concludono i contratti di lavoro part-time per i quali è invece confermata la tendenza inversa: n. 911 donne e 625 uomini;**
- b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.**

Art. 3

Non sono state riscontrate discriminazioni, nè sono pervenute denunce in ordine alle attribuzioni di qualifica, mansioni e progressioni di carriera.

Art. 4

Non si sono verificati casi di lavoratrici che abbiano chiesto di continuare a prestare la loro opera oltre i limiti di età.

Art. 5

Nel corso dell'anno in questione sono stati stipulati 3 nuovi accordi aziendali da parte delle società CEDIT di Roccasecca (ceramiche), A3 Sud di Colfelice e Prima di Torrice (materie plastiche) riguardanti deroghe al lavoro notturno delle donne; sono tuttavia rimasti in vigore quelli già stipulati negli anni precedenti aventi ad oggetto analoga materia.

Art. 6

Non è stato riscontrato alcun caso di adozione o affidamento di bambini, nè sono stati prospettati al riguardo quesiti e problematiche irrisolte.

Art. 15

Nello svolgimento dell'ordinaria attività di vigilanza è stato accertato il completo rispetto della normativa. Non sono state emesse sentenze in materia neanche per il caso di cui all'art. 1 punto a), così come non sono stati proposti ricorsi pretorili sulla base del presente articolo né a norma dell'art. 28 della legge n. 300/70.

In questa provincia è in corso di realizzazione un' imponente opera pubblica (linea super veloce FF.SS.) nell'ambito della quale perdurano lavori in sotterraneo per la realizzazione di alcune gallerie. In detti lavori, tuttavia, non è adibito personale femminile.

Lavorazioni comportanti l'uso di adesivi a base di solventi alifatici ed aromatici sono scarsamente presenti in provincia e non occupano personale femminile ad eccezione di alcune attività calzaturiere del settore artigiano.

Per quanto concerne la legge 125/91 l'Ispettorato di Frosinone non ha avviato progetti di azioni positive, né posto in essere un dibattito sindacale a livello locale.

LATINA

La Direzione Provinciale del Lavoro di Latina riferisce che negli ultimi anni si registra un nuovo interesse per il problema della condizione femminile sul mercato del lavoro, determinato dalla nascita di un Assessorato in materia di P.A. nell'ambito dell'Amministrazione Provinciale e da una serie di programmi di intervento da questo attivati. Nell'ambito della quasi totalità dei comuni della provincia di Latina hanno preso avvio ed operano Commissioni Comunali per le Pari Opportunità. Alcune aziende manifatturiere della provincia hanno presentato progetti ai sensi della legge n. 125/91. Nonostante tali iniziative la condizione della donna sul mercato, sia per quanto concerne l'accesso al lavoro, sia all'interno dei luoghi di lavoro, continua a manifestare condizioni di svantaggio rispetto ai colleghi maschi. Alcuni dati statistici confermano questa situazione, poiché tra gli oltre 88.000 iscritti nelle liste di collocamento nel mese di settembre 1997 la più alta percentuale è composta di donne (53.3%) e tale percentuale cresce fortemente se si considerano gli iscritti in cerca di prima occupazione (59.0%).

RIETI

La Direzione Provinciale del Lavoro di Rieti è stata interessata da un progetto specifico volto a diffondere, sia presso le aziende sia presso le lavoratrici, la normativa vigente in materia di parità uomo donna e, in particolare, il contenuto del D.M. 17/7/96 in ordine alla relazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. A tale scopo si è proceduto ad individuare le aziende, sia nel settore pubblico che in quello privato, che

occupano più di cento dipendenti e svolgono attività di consulenza e di informazione. Proprio l'attuazione di questo progetto ha consentito di evidenziare che, pur non essendo state riscontrate violazioni alla normativa vigente, il cambiamento strutturale è appena agli inizi in quanto si tratta di un processo globale e dinamico che tende a modificare profondamente l'economia e la società.

VITERBO

La Direzione Provinciale del Lavoro di Viterbo ha rappresentato la difficoltà, ovvero l'impossibilità, di fornire elementi completi e significativi della situazione provinciale per quanto attiene la materia; non risulta in alcun modo possibile prestare adeguata attenzione alle problematiche della legge, sia come programmazione di vigilanza specifica sia come osservazione dei fenomeni e riferimento istituzionale per l'utenza.

Nell'anno 1997 in relazione alle varie disposizioni della legge non sono stati segnalati elementi degni di nota.

LIGURIA

Si forniscono di seguito le notizie in ordine allo stato di applicazione della normativa sulla parità uomo-donna nel corso del 1997:

Art. 1

a) non è stata segnalata alcuna violazione riguardante l'accesso al lavoro di donne;

b) nessuna deroga risulta intervenuta a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Nel periodo preso in considerazione, al Servizio Ispezione del Lavoro di Genova è pervenuta una richiesta d'intervento formulata dal consigliere di parità in merito ad un presunto atteggiamento discriminatorio tenuto da un'azienda genovese nei confronti del personale femminile, rispetto all'individuazione dei lavoratori da collocare in C.I.G. Gli accertamenti effettuati dal suddetto ufficio non hanno evidenziato discrepanze di trattamento.

Art. 3

Nessuna discriminazione è stata denunciata o accertata per quanto attiene all'attribuzione di qualifiche, mansioni o progressioni nella carriera né sono state promosse vertenze riguardanti la non applicazione della legge 903/77.

Art. 4

Non risulta che lavoratrici abbiano fatto ricorso a tale normativa (possibilità di continuare il rapporto di lavoro fino al raggiungimento degli stessi limiti di età previsti per gli uomini).

Art. 5

E' stato riscontrato un accordo aziendale stipulato in materia di deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne.

Solo in un caso i datori di lavoro si sono avvalsi della deroga al divieto di lavoro femminile notturno nelle aziende manifatturiere, trasmettendo al S.I.L. di Genova i relativi verbali di accordo con le rappresentanze sindacali.

La deroga ha riguardato un'azienda industriale esercente la lavorazione di materie plastiche ed è stata motivata da "esigenze tecnico produttive". Le lavoratrici interessate sono state 7.

Art. 6

In merito alla particolare normativa (astensione dal lavoro e/o trattamento economico, nei periodi previsti, in caso di adozione o di affido preadottivo di bambini) nessuna problematica risulta essere insorta.

Art. 7

Nessun settore risulta essere interessato al fenomeno dell'estensione al padre lavoratore di diritti già riconosciuti alla madre.

Art. 15

Nessun intervento risulta essere stato richiesto per reprimere violazioni alla normativa di cui trattasi.

LOMBARDIA

Nel corso del 1997 in Lombardia si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile dipendente, concentrata nel Settore dei Servizi, pari a 7.000 unità in più rispetto all'anno precedente, mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Il tasso di disoccupazione femminile a livello regionale risulta del 9,02% con un minimo del 3,50% in provincia di Lecco ed un massimo dell'11,42% in quella di Lodi.

Sul trend positivo dell'occupazione femminile, un ruolo determinante è da attribuire agli avviamenti con contratti di lavoro atipici, in particolare a quelli a tempo parziale, dove le donne sono in netta prevalenza rispetto agli uomini.

Nel corso del 1997 in Lombardia sono stati stipulati 68.845 contratti a part-time, di cui ben 52.016 hanno interessato personale femminile. Sono state anche presentate e convalidate dai competenti Servizi d'Ispezione 3.934 dimissioni dal lavoro da parte di lavoratrici nel periodo in cui, ai sensi dell'art. 2 della legge 1204/71, vige il divieto di licenziamento.

In merito allo stato d'applicazione della legge di parità in Lombardia nel corso del 1997 si deve evidenziare che, così come per gli anni scorsi, sono pervenute ai Servizi Ispettivi pochissime richieste d'intervento. I predetti Servizi Ispettivi non hanno comunque mancato di prendere in esame la normativa di parità nel corso della vigilanza ordinaria, mentre hanno continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno, attraverso l'esame delle comunicazioni inviate ai sensi dell'art. 5 della legge in parola, con interventi presso quelle aziende le cui comunicazioni non risultino conformi a quanto previsto dalla predetta norma di legge.

Gli stessi Servizi Ispettivi hanno altresì fornito, attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti Esterni, i chiarimenti richiesti sulle norme della legge 903/77, con particolare riguardo ai benefici nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, previsti dagli artt. 6 e 7 della legge stessa.

Costanti sono stati anche i rapporti di collaborazione tra la Direzione Regionale del Lavoro e la Consigliera di Parità e gli stessi Consiglieri di Parità Provinciali con i quali nel corso del 1997 sono stati intensificati i collegamenti.

Per quanto riguarda i risultati della vigilanza e dell'attività amministrativa svolta dai Servizi Ispettivi del Lavoro, si riferisce quanto segue:

Art. 1.

E' pervenuta 1 richiesta d'intervento che ha riguardato un'azienda pubblica in provincia di Varese, presso la quale l'intervento ispettivo ha consentito di risolvere positivamente alcuni problemi che si erano presentati in sede di assunzione di una lavoratrice.

Art. 2.

Nessuna segnalazione è pervenuta in merito agli Ispettorati e nessuna violazione a tale norma è stata riscontrata nel corso della normale attività di vigilanza.

Art. 3.

Nessuna specifica segnalazione è pervenuta in merito, nè sono state riscontrate irregolarità nel corso della normale vigilanza.

In ordine a tale norma, sono stati tuttavia avviati approfonditi accertamenti da parte del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, presso un'azienda grafica che ha fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. lasciando a casa a zero ore solo 4 lavoratrici, contrariamente agli altri lavoratori e lavoratrici che sono stati, invece, posti in cassa integrazione a rotazione. Gli accertamenti non hanno evidenziato precise violazioni alla legge 903/77. Su tale accertamento gli ispettori incaricati, si sono messi in contatto con la Procura della Repubblica, alla quale, indipendentemente dal mancato riscontro di precise violazioni, riferiranno l'esito degli accertamenti svolti.

Art. 5.

I Servizi Ispettivi di Mantova, Milano e Varese, nel corso della vigilanza svolta, hanno rilevato la violazione dell'art. 5 da parte di quattro aziende per aver adibito al lavoro notturno personale femminile senza aver prima provveduto a rimuovere il divieto.

Per quanto concerne gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in questa regione nel corso del 1997, essi sono stati 151, hanno interessato 134 aziende e riguardato 1.393 lavoratrici. I settori di attività interessati sono stati quello alimentare-dolciario, tessile, metalmeccanico, cartotecnico, grafico; circa i motivi che sono alla base degli accordi, questi consistono nelle diverse esigenze della produzione aziendale e nella migliore utilizzazione degli impianti per far fronte a particolari esigenze di produzione ed anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati per gli stessi, nell'esigenza di migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggior richiesta produttiva, infine nell'esigenza di migliorare le prospettive occupazionali.

Per quanto riguarda le donne che hanno effettuato lavoro notturno nel corso del 1997 sulla base di accordi di deroga stipulati negli anni precedenti ed ancora in vigore, queste ammontano a n. 7.834 .

Art. 6.

E' stato effettuato un intervento da parte del Servizio Ispettivo di Varese, a seguito del quale sono stati superati alcuni aspetti applicativi della norma in esame. Sono stati inoltre forniti all'utenza chiarimenti circa l'applicazione della normativa stessa.

Art. 7.

Anche quest'anno, nella quasi totalità dei casi, è stata la madre ad utilizzare l'astensione facoltativa nel primo anno di vita del bambino e ad assentarsi dal lavoro, durante la malattia dello stesso, entro il terzo anno di età.

Non sono stati peraltro riscontrati casi di violazione del diritto del padre lavoratore.

Sulla base di dati forniti dalla sede regionale dell'INPS risulta che il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 23.994 unità; il numero dei lavoratori padri che ne hanno usufruito in alternativa alla madre è stato di 50 unità.

Art. 15.

Non risulta che siano stati emessi decreti motivati volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge in esame, né ricorsi al Pretore in materia di discriminazione sessuale promossi direttamente o dalle Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la legge 125/91 i Servizi Ispettivi della Lombardia hanno svolto, su incarico del competente Comitato Nazionale di Parità, accertamenti tesi a verificare l'avvenuto avvio di numerosi progetti di Azioni Positive approvati e finanziati ai sensi della normativa in esame.

Sono state inoltre fornite, da parte della Direzione Regionale, alla numerosa utenza, informazioni in ordine al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 903/77, così come è stato dato seguito alle segnalazioni pervenute da parte delle OO.SS. dei lavoratori per la mancata consegna del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 della legge in parola.

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1997 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base dell'attività svolta dai servizi d'Ispezione, attività peraltro scarsa, data la mancanza o quasi di richieste d'intervento, sembrano portare alla conclusione che, in Lombardia, la normativa abbia trovato soddisfacente attuazione.

Se da un lato può sembrare accettabile tale conclusione, dall'altro non possono non essere posti in evidenza alcuni aspetti negativi che possono influenzare la scelta delle lavoratrici di rinunciare a richiedere l'intervento dei Servizi Ispettivi o di adire direttamente il Pretore del Lavoro.

Tra questi aspetti si ritiene di dover indicare:

- la preoccupazione primaria delle interessate a conservare il posto di lavoro, anche a scapito della progressione in carriera, della qualifica e delle mansioni, garantite dall'art. 3 della legge 903;
- l'insufficienza e l'inefficacia delle sanzioni penali previste dall'art. 16 della legge 903, per la violazione degli artt. 1, 2 e 3 della stessa legge;
- l'impossibilità per lo stesso Servizio Ispettivo di promuovere direttamente sulla base se gli accertamenti svolti, l'azione in giudizio davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro, al fine di far cessare le discriminazioni riscontrate.

STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 903/77 IN LOMBARDIAPARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE
IN MATERIA DI LAVORORELAZIONE ANNO 1997

In conformità alle direttive ministeriali, si riferisce sullo stato di applicazione in Lombardia della Legge n.903/77.

I dati e le notizie che qui di seguito si riportano sono quelli comunicati dai Servizi d'Ispezione delle Direzioni Provinciali del Lavoro, relativi all'attività svolta nel 1997 ed integrati da altri elementi conoscitivi acquisiti da questa Direzione Regionale da altre fonti informative, tra cui le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la Consiglieria regionale di parità e l'Ufficio Statistica della Regione Lombardia.

* * * * *

Notizie di carattere generale

Nel corso del 1997, come risulta dalla rilevazione ISTAT della forza lavoro in Lombardia, si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile dipendente, così come avvenuto nel 1996, concentrata nel Settore dei Servizi, pari a 7.000 unità in più rispetto all'anno precedente, mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Il tasso di disoccupazione femminile a livello regionale risulta del 9,02% con un minimo del 3,50% in provincia di Lecco ed un massimo dell'11,42% in quella di Lodi.

Sul trend positivo dell'occupazione femminile, un ruolo determinante è da attribuire agli avviamenti con contratti di lavoro atipici, in particolare a quelli a tempo parziale, dove le donne sono in netta prevalenza rispetto agli uomini.

Nel corso del 1997, sono stati, infatti, stipulati in Lombardia, come comunicato dai Servizi d'Ispezione, n. 68.845 contratti a part-time, di cui ben 52.016, pari al 75,55% hanno interessato personale femminile.

Nel corso del 1997 sono state anche presentate e convalidate dai competenti Servizi d'Ispezione, n. 3.934 dimissioni dal lavoro da parte di lavoratrici nel periodo in cui, ai sensi dell'art. 2 della legge n.1204, vige il divieto di licenziamento.

Le dimissioni presentate per singola provincia sono le seguenti:

BERGAMO	n.	718
BRESCIA	"	786
COMO - LECCO	"	408
CREMONA	"	111
MANTOVA	"	147
MILANO - LODI	"	1.325
PAVIA	"	105
SONDRIO	"	72
VARESE	"	262

TOTALE	N.	3.934

I dati relativi al numero degli avviamenti delle lavoratrici con contratto part-time ed al numero di dimissioni volontarie, evidenzia come ancora oggi, nella società italiana, sia la donna che in via prioritaria si occupa della cura della famiglia ed in particolare dei figli, anche rinunciando al posto di lavoro.

A proposito delle dimissioni volontarie che in Lombardia, da anni ormai riguarda un elevato numero di lavoratrici, una delle cause all'origine di tale scelta, sembra essere quella della difficoltà ad affidare il figlio a terzi, sia all'interno del nucleo familiare che presso gli asili nido presenti sul territorio, insufficienti a soddisfare le esigenze delle famiglie. Va anche, tuttavia, evidenziato che non tutte le madri, pur avendone la possibilità, ritengono valida la scelta di affidare i loro figli alle appropriate strutture pubbliche o private che siano, per l'intera giornata.

Ciò in quanto ritengono la loro lontananza dal figlio, per un elevato numero di ore, negativa per una serena crescita del bambino, specie sotto il profilo psichico.

Si ritiene, quindi, importante poter conoscere le cause reali che spingono le lavoratrici a dimettersi dal lavoro subito dopo la maternità. In questo senso è intenzione di questa Direzione Regionale far inserire nel modello utilizzato dai Servizi d'Ispezione per la convalida delle dimissioni, i motivi che determinano l'abbandono del lavoro da parte delle giovani madri.

STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 903/77

In merito allo stato di applicazione della legge di parità in Lombardia nel corso del 1997 si deve evidenziare che, così come per gli anni scorsi, sono pervenute ai Servizi d'Ispezione pochissime richieste di intervento. I predetti Servizi Ispettivi non hanno comunque mancato di prendere in esame la normativa di parità nel corso della vigilanza ordinaria, mentre hanno continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno, attraverso l'esame delle comunicazioni inviate ai sensi dell'art.5 della legge in parola, con interventi

presso quelle aziende le cui comunicazioni non risultavano conformi a quanto previsto dalla predetta norma di legge.

Gli stessi Servizi hanno altresì fornito, attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti Esterni, i chiarimenti richiesti sulle norme di legge in parola, con particolare riguardo ai benefici nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, previsti dagli artt. 6 e 7 della legge stessa.

Costanti sono stati anche i rapporti di collaborazione tra questa Direzione e la Consigliera Regionale di Parità e gli stessi Consiglieri di Parità Provinciali con i quali nel corso del 1997 sono stati intensificati i collegamenti.

Ciò sia per realizzare un migliore raccordo tra gli stessi Consiglieri ed i Servizi d'Ispezione, allo scopo di facilitare il flusso dei dati informativi richiesti ai sensi della legge 125/91, sia principalmente per poter pervenire, attraverso un approfondito esame della normativa di parità e lo scambio delle rispettive esperienze, ad una più corretta ed estesa conoscenza dei contenuti della legge di parità da parte delle lavoratrici e delle aziende, oltre che per poter pervenire ad un più attento controllo dei comportamenti datoriali in occasione dell'assunzione del personale, allo scopo di attivare in tempo i meccanismi previsti dalla legge, per rimuovere quei comportamenti di discriminazione diretta ed indiretta in ragione del sesso (v. copia verbale riunione maggio '97-all.1).

Per quanto riguarda i risultati della vigilanza e, più in generale, dell'attività amministrativa svolta dai Servizi Ispettivi, si riferisce quanto segue:

Articolo 1 (Accesso al lavoro)

Richieste di intervento : n.1

Ha riguardato un'azienda pubblica in provincia di Varese, presso la quale l'intervento ispettivo ha consentito di risolvere positivamente alcuni problemi che si erano presentati in sede di

assunzione di una lavoratrice.

Art.2 (Diritto alla stessa retribuzione)

Nessuna segnalazione è pervenuta in merito ai Servizi Ispettivi e nessuna violazione è stata riscontrata nel corso della normale attività di vigilanza.

Art.3 (Attribuzione delle qualifiche,delle mansioni e della progressione in carriera)

Nessuna specifica segnalazione è pervenuta in merito,nè sono state riscontrate irregolarità nel corso della normale vigilanza.

In ordine a tale norma,sono stati tuttavia avviati approfonditi accertamenti da parte del Servizio d'Ispezione della Direzione Prov.le del Lavoro di Milano,attraverso il Gruppo Ispettivo Regionale per la vigilanza sulla legge 903 presso un'azienda grafica che ha fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. lasciando a casa a zero ore solo 4 lavoratrici,contrariamente agli altri lavoratori e lavoratrici che sono stati,invece, posti in cassa integrazione a rotazione.

Gli accertamenti,ormai in fase conclusiva, non hanno evidenziato precise violazioni alla legge 903. Ciò,ovviamente,non esclude la possibilità che le lavoratrici interessate possano adire il Pretore in funzione di Giudice del Lavoro ai sensi dell'art.4 della legge n.125/91.

Su tale accertamento,comunque,gli ispettori incaricati,si sono messi in contatto con la Procura della Repubblica,alla quale, indipendentemente dal mancato riscontro di precise violazioni, riferiranno l'esito degli accertamenti svolti.

Art.5 (Lavoro notturno nelle aziende manifatturiere)

Violazioni accertate : n.4

I Servizi Ispettivi di Mantova, Milano e Varese, nel corso della vigilanza svolta, anche sulla scorta delle comunicazioni degli accordi intervenuti per la rimozione del divieto del lavoro notturno, hanno rilevato la violazione dell'art.5 da parte di quattro aziende per avere adibito al lavoro notturno personale femminile senza aver prima provveduto a rimuovere il divieto.

In merito alla permanenza del divieto del lavoro notturno delle lavoratrici, i Servizi Ispettivi di questa regione continuano a ritenere in vigore l'articolo 5 della legge in parola, inoltrandolo, in presenza di ipotesi di violazione, apposita informativa alla Procura della Repubblica, richiamando, nel contempo, all'attenzione dell'A.G. la sentenza della S.C.C. del febbraio 1995, secondo le Direttive di codesto Ministero.

La più recente sentenza della Corte di Giustizia Europea, che ha dichiarato l'art.5 in esame in contrasto con la Direttiva Comunitaria, in linea, quindi, con la richiamata sentenza della Suprema Corte, ha ulteriormente determinato il convincimento, specie nelle aziende, che tale norma di legge sia venuta meno.

Si rendono perciò necessarie ulteriori istruzioni di comportamento da parte di codesto Ministero.

Per quanto concerne gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in questa regione nel corso del 1997, di cui è stata inoltrata ai competenti Servizi d'Ispezione la prevista comunicazione, questi sono stati n. 151, hanno interessato n. 134 aziende e riguardato n. 1.393 lavoratrici.

I settori di attività interessati, il numero degli accordi, delle aziende e delle lavoratrici, relativi a ciascun settore sono stati i seguenti:

TESSILE/ABBIGLIAMENTO

Accordi : n. 82; aziende : n. 71; lavoratrici:n. 451

ALIMENTARE/DOLCIARIO

Accordi : n. 21; aziende : n. 19; lavoratrici:n. 352

GOMMA/PLASTICA

Accordi : n. 17; aziende : n. 15; lavoratrici:n. 257

METALMECCANICO

Accordi : n. 19; aziende : n. 17; lavoratrici:n. 161

CARTA/CARTOTECNICO

Accordi : n. 5; aziende : n. 5; lavoratrici:n. 66

CERAMICA

Accordi: n. 2; aziende : n. 2; lavoratrici:n. 45

GRAFICO

Accordi: n. 1; aziende : n. 1; lavoratrici:n. 23

ALTRI

Accordi: n. 4; aziende : n. 4; lavoratrici:n. 38

TOTALE Accordi: n. 151 aziende : n. 134; lavoratrici:n.1.393

Il numero degli accordi supera quello delle aziende in quanto spesso la deroga è stata concordata per brevi periodi dell'anno, successivamente rinnovata una o più volte.

Circa i motivi che sono alla base degli accordi, a parte alcuni che non li evidenziano, questi consistono:

- in non meglio precisate esigenze della produzione aziendale;
- nella migliore utilizzazione degli impianti per far fronte a particolari esigenze di produzione e anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati per gli stessi;

- nell'esigenza di migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggior richiesta produttiva;
- in motivi di sicurezza in quanto possono essere necessari in interventi tempestivi anche in orario notturno da parte di personale qualificato e opportunamente addestrato;
- nell'esigenza di migliorare le prospettive occupazionali;
- su domanda, in alcuni casi delle stesse lavoratrici, che per esigenze familiari, hanno chiesto di poter effettuare lavoro notturno.

Inoltre la quasi totalità degli accordi prevede la volontarie tà delle lavoratrici ad effettuare lavoro notturno.

Per quanto riguarda le donne che hanno effettuato lavoro notturno nel corso del 1997 sulla base di accordi di deroga stipu-
lati negli anni precedenti ed ancora in vigore, queste, sulla scorta dei dati comunicati dai Servizi Ispettivi ammontano a n.7.834, distribuite nei territori provinciali come segue:

BERGAMO	n.	4.026
BRESCIA	"	985
COMO - LECCO	"	21
CREMONA	"	34
MANTOVA	"	27
MILANO - LODI	"	1.476
PAVIA	"	635
SONDRIO	"	49
VARESE	"	581

TOTALE	N.	7.834

In merito al numero delle donne utilizzate nel lavoro notturno durante il 1997, si allega alla presente relazione l'apposito modello compilato in ogni sua parte.

Art. 6 (Lavoratrici adottanti bambini)

E' stato effettuato un intervento da parte del Servizio Ispettivo di Varese, a seguito del quale sono stati superati alcuni aspetti applicativi della norma in esame. Sono stati inoltre forniti all'utenza chiarimenti circa l'applicazione della normati-va stessa.

Art. 7 (Lavoratori padri)

Anche quest'anno, come negli anni scorsi, nella quasi totalità dei casi è stata la madre ad utilizzare l'astensione facoltativa nel primo anno di vita del bambino e ad assentarsi dal lavoro durante la malattia dello stesso, entro il terzo anno di età.

Non sono stati peraltro riscontrati casi di violazione del diritto del padre lavoratore.

Quanto sopra trova conferma nei dati forniti, su richiesta di questa Direzione, dalla sede regionale lombarda dell'INPS.

Sulla base di questi dati risulta infatti che:

- 1°) il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 23.994;
- 2°) il numero dei lavoratori padri che in alternativa alla madre hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 50.

Inoltre i lavoratori padri che hanno usufruito dell'astensione obbligatoria ai sensi dell'art. 4 lett. c) della Legge 1204/71 e dei permessi giornalieri di cui all'art. 10 della stessa, sono stati cinque. Ciò evidenzia ancora una volta, come prima accennato, che nel nostro Paese il rapporto madre-figlio continua ad essere fortemente totalizzante, e che la normativa in parola non è riuscita fino ad oggi a modificare.

Art. 15

Non risulta siano stati emessi decreti motivati volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge in esame, nè ricorsi al Pretore in materia di discriminazione sessuale, promossi ex art. 28 della Legge 300/70, direttamente o dalle Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la Legge 125/91, i Servizi Ispettivi della Lombardia hanno svolto, su incarico del competente Comitato Nazionale di Parità nel lavoro, accertamenti tesi a verificare l'avvenuto avvio di numerosi progetti di Azioni Positive approvati e finanziati ai sensi della normativa in esame, e proceduto alla verifica finale del rendiconto di diversi altri, con redazione di apposita relazione trasmessa allo stesso Comitato per la corrispondenza del saldo.

Sono state inoltre fornite, da parte di questa Direzione Regionale, alla numerosa utenza, informazioni in ordine al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge in parola, così come è stato dato seguito alle segnalazioni pervenute da parte delle OO.SS. dei lavoratori per la mancata consegna del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 della legge in parola.

A questo riguardo sono stati posti da questa Direzione Regionale alcuni quesiti a codesto Ministero ed al Comitato Nazionale di Parità insediato presso codesto stesso Ministero, in ordine sia alla modalità di compilazione di alcune tabelle facenti parte del rapporto, sia sull'obbligo di compilazione dello stesso da parte delle Unità Sanitarie Locali, divenute Aziende Sanitarie Locali, e delle Società Cooperative.

Quest'ultimo quesito ha riguardato il conteggio o meno tra il personale dipendente, dei soci lavoratori. La risposta, fornita dal Comitato di Parità, è stata interlocutoria, in quanto per tale problematica ha interessato altri Organi ministeriali.

Conclusioni

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1997 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base della attività svolta dai Servizi d'Ispezione, attività peraltro assai scarsa, data la mancanza o quasi di richieste d'intervento, sembrano portare alla conclusione che, in Lombardia, la normativa in parola abbia trovato soddisfacente attuazione.

Se da un lato può sembrare accettabile tale conclusione, dall'altro non possono non essere posti tuttavia in evidenza alcuni aspetti negativi che possono influenzare la scelta delle lavoratrici di rinunciare a richiedere l'intervento dei Servizi Ispettivi o di adire direttamente il Pretore del Lavoro.

Tra questi aspetti si ritiene di dover indicare:

- la preoccupazione primaria delle interessate a conservare il posto di lavoro, anche a scapito della progressione in carriera, della qualifica e delle mansioni, garantite dall'art. 3 della legge 903;
- l'insufficienza e l'inefficacia delle sanzioni penali previste dall'art. 16 della Legge 903, per la violazione degli artt. 1, 2 e 3 della stessa legge. Si tratta, infatti, di reati contravvenzionali, puniti con la sola ammenda e perciò obliabili su richiesta dell'interessato, senza che il magistrato abbia la possibilità di rifiutare la richiesta di oblazione se il contravventore non dimostri di aver rimosso la violazione. L'unica modifica intervenuta in tal senso, riguarda, come ben noto, il divieto del lavoro notturno per la cui violazione si applica l'istituto della "Prescrizione obbligatoria", di cui all'art. 20 del D.L.vo n. 758/94 di modifica del sistema sanzionatorio in materia di lavoro. Proprio tale inadeguatezza delle sanzioni spinge le lavoratrici a rinunciare ad adire i Servizi Ispettivi, il cui intervento spesso non risolve il loro problema;

- l'impossibilità per lo stesso Servizio Ispettivo di promuovere, direttamente, sulla base degli accertamenti svolti, l'azione in giudizio, davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro, per far cessare le discriminazioni riscontrate.

Infine non può essere sottaciuto il mancato rispetto, in via quasi generalizzata, dell'art. 4, 3° comma della legge 125/91, che prevede l'obbligo nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche che la prestazione richiesta sia accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso".

Tale obbligo in primo luogo grava sulla Pubblica Amministrazione, che è tenuta ad inserire nei bandi di concorso pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale la frase sopra riportata.

Per il rispetto della predetta norma di legge che si collega - attraverso la ridefinizione del concetto di discriminazione contenuto nel 1° e 2° comma dello stesso art. 4 - all'articolo 1 della legge n. 903, questa Direzione Regionale ha ritenuto opportuno sensibilizzare le Autorità Locali e le parti sociali con l'invio della lettera che si allega in copia (all. 2).

Per poter comunque pervenire in maniera più incisiva al rispetto della normativa di parità in questa regione, e in generale in tutto il Paese, questa Direzione Regionale ritiene necessarie le seguenti ulteriori iniziative:

- 1°) intervento di codesto Ministero sulla Presidenza del Consiglio, perchè nei bandi di concorso per l'assunzione di personale da parte dei vari Ministeri, vengano riportate le parole "dell'uno o dell'altro sesso". Ciò darà il via a quel necessario cambiamento culturale dell'intera società, in senso paritario;
- 2°) incremento delle unità ispettive in questa regione, che consenta di programmare la vigilanza d'iniziativa, anche sulla normativa di parità;

- 3°) realizzazione di corsi ministeriali di aggiornamento e formazione del personale ispettivo nella specifica normativa di parità uomo/donna,utilizzando anche le esperienze ispettive più significative sin qui maturate;
- 4°) modifica dell'attuale sistema sanzionatorio della legge 903, inserendo accanto alla pena dell'ammenda anche quella dello arresto,con rientro,pertanto,delle sanzioni nell'ambito del D.L.vo n.758/94;
- 5°) intensificazione della collaborazione tra i Consiglieri Provinciali di Parità ed i Servizi d'Ispezione' del Lavoro,per una maggiore conoscenza della condizione femminile nei luoghi di lavoro e delle varie problematiche che sono di ostacolo all'accesso al lavoro delle donne e alla loro permanenza nel mondo del lavoro,allo scopo di poter intraprendere le iniziative necessarie per il loro superamento.

IL DIRETTORE
(Dott. Massimo Pianeze)

MARCHE

La Direzione Regionale del Lavoro ritiene di poter delineare un trend sostanzialmente positivo nella realtà marchigiana.

Dalle notizie pervenute dalle diverse realtà provinciali (Ancona, Ascoli Piceno, Macerata, Pesaro) emerge un quadro complessivo in cui le donne sembrano preferire il lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, a domicilio, in maniera da poter conciliare le esigenze lavorative con quelle del ménage familiare.

Si riferisce quanto segue circa lo stato di applicazione, nella regione Marche, della legge in esame.

Art. 1

a) Non sono state segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;

b) non risultano concordate deroghe relative a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate discriminazioni per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e progressioni di carriera.

Art. 4

Per quanto è stato possibile rilevare il ricorso a tale normativa è risultato minimo.

Art. 5

Nel corso dell'anno sono stati stipulati 11 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno che hanno interessato complessivamente 258 lavoratrici dell'industria tessile, saccarifera e alimentare.

Sono rimasti in vigore 4 accordi stipulati nell'anno precedente.

Artt. 6 - 7

Non è insorta nessuna problematica nell'applicazione della particolare normativa.

Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze.

Si precisa inoltre che dalle indagini svolte presso le aziende produttrici di vernici è risultato che la fabbricazione del prodotto viene effettuata senza l'impiego di biacco o di solfato di piombo.

MOLISE

Dall'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati della regione relativamente all'anno in corso, non sono emerse infrazioni alla normativa di cui trattasi, né sono pervenute segnalazioni di presunti comportamenti discriminatori da parte di Organizzazioni Sindacali o da parte di lavoratrici.

Considerevole è stata l'attività di consulenza svolta dagli Ispettorati che, oltre a dare risposta a numerosi quesiti concernenti la legge 1204/71, hanno continuato ad effettuare opera di divulgazione della normativa prevista dalla legge 125/91, allo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento del rapporto di lavoro. Per quanto attiene la facoltà di deroga del divieto sancito dall'art. 5 della legge n. 903/77, si segnala una sola comunicazione proveniente dallo "Zuccherificio del Molise", con sede a Termoli. Si segnala una sola infrazione con conseguente provvedimento.

Nella regione Molise non risultano occupate donne presso miniere, cave o gallerie, né vi sono lavoratrici che utilizzano sostanze nocive quali solfato di piombo o altro.

Nel corso del 1997, nella provincia di Isernia, non risultano poste in essere, da parte di Enti Pubblici Economici, Aziende private, di OO.SS. dei lavoratori o da Centri di formazione professionale, iniziative finalizzate a favorire l'inserimento della donna nel mondo del lavoro attraverso progetti di azioni positive previste dalla legge 125/91. I licenziamenti verificatisi tra il 1992 e il 1995, a seguito della crisi economica che coinvolse quasi tutte le aziende, nella provincia di Isernia interessarono maggiormente le donne del settore abbigliamento. Molte lavoratrici hanno trovato successivamente una nuova occupazione, ma troppe donne affollano ancora le liste dei disoccupati insieme ai giovani in una realtà economica e produttiva dove, già cronicamente, la domanda di lavoro raramente incontra l'offerta.

Pur non essendosi mai verificate azioni di netta discriminazione, esistono nella zona effettive difficoltà di inserimento delle donne specialmente in alcune attività produttive. La cultura e la mentalità predominante continuano spesso ad imporre alla donna ruoli subalterni e interni alla famiglia per cui, anche se lavora, essa è destinata ad attività lavorative tradizionalmente femminili.

Inoltre, si ha la sensazione che quelle attività produttive che richiedono un'assoluta continuità di prestazioni, sono ancora in qualche modo precluse o controindicate per la donna che si astiene dall'attività lavorativa per lunghi periodi dovuti alla maternità. Le preclusioni e le controindicazioni, comunque, mai si manifestano in maniera palese. E' indispensabile sottolineare l'assoluta carenza in sede propositiva di azioni positive. Infatti, né le organizzazioni dei lavoratori, né dei datori di lavoro e tantomeno gli Enti Pubblici hanno avanzato

o formulato progetti finalizzati a favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro o a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione della auspicata pari opportunità. E' necessario un maggiore impegno da parte di tutti, istituzioni e parti sociali, per dare un impulso determinante alla tutela del diritto della donna e all'uguaglianza sostanziale nel lavoro e nella società mediante la rimozione di ogni tipo di discriminazione.

PIEMONTE

In Piemonte il grado di applicazione della normativa in esame può ritenersi soddisfacente, e ciò è dimostrato anche dal fatto che pochissime segnalazioni sono pervenute dagli Uffici circa eventuali violazioni o comportamenti contrastanti con lo spirito della legge stessa.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

a) non sono pervenute denunce per fatti discriminatori nell'accesso al lavoro delle lavoratrici né sono state rilevate, nel corso dell'azione di vigilanza, inosservanze alle disposizioni che vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto concerne l'accesso alla formazione, al perfezionamento e all'aggiornamento professionale;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione in tema di lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce, né sono state accertate discriminazioni nell'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera. In generale si può affermare che l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale risentendo però delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

Art. 4

Non si dispone di dati in merito a richieste di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile; tuttavia si ritiene, sulla base di notizie fornite dalle Organizzazioni Sindacali, che siano relativamente poche le donne che si siano avvalse della facoltà di prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini. Agli uffici non sono pervenute richieste di intervento da parte delle lavoratrici interessate.

Art. 5

Nel corso del 1997 sono pervenuti alle Direzioni Provinciali del Piemonte n. 402 accordi aziendali che hanno consentito l'effettuazione del lavoro notturno da parte di n. 4.413 lavoratrici.

I settori maggiormente interessati alla rimozione del divieto di lavoro notturno per le donne sono risultati essere il tessile, l'alimentare e il metalmeccanico.

Nel corso dell'attività di vigilanza sono state riscontrate violazioni al divieto di lavoro notturno per n. 20 lavoratrici (n. 1 verbale di contravvenzioni a carico di n. 1 azienda del settore produzione apparecchi elettrici).

I motivi più ricorrenti che hanno determinato deroghe al divieto del lavoro notturno riguardano esigenze organizzative e tecnico produttive.

Il numero delle lavoratrici adibite a lavoro notturno in virtù di contratti precedentemente stipulati ed ancora in vigore assomma complessivamente a n. 233 unità.

Art. 6

L'applicazione di questo articolo è regolare.

Art. 7

Limitati sono stati i casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice.

Art. 15

Non risultano richieste di intervento pervenute alla Magistratura da parte delle lavoratrici o delle OO.SS. intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione della normativa in questione. Non si è a conoscenza di sentenze emesse in merito dall'Autorità Giudiziaria.

Non risulta che vi siano donne occupate in lavori in miniere, cave e gallerie o che vi siano imprese nella regione che adibiscano donne in lavorazioni industriali comportanti l'uso di biacca, solfato di piombo ed altri prodotti contenenti tali pigmenti.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

SETTORE POLITICHE DEL LAVORO

TORINO

L'anno 1997, per il Piemonte, è stato caratterizzato da evidenti segnali di miglioramento sul mercato del lavoro principalmente dal fronte degli avviamenti al lavoro, che sono in ripresa (+ 4% sul 1996).

Diminuisce lievemente la disoccupazione maschile (- 2000 unità), aumenta in misura analoga quella femminile. Per le donne si tratta essenzialmente dell'emersione sul mercato di soggetti in precedenza meno attivi, perchè si riducono di ben 8000 unità le cosiddette forze di lavoro potenziali, cioè le persone con ritardi di ricerca più lontani nel tempo.

Si registra un incremento rilevante delle assunzioni in provincia di Torino (+ 11,5%) e nella provincia di Asti (+ 8% circa), mentre un calo sempre nell'ordine dell'8% intercorre il Canavese e il Vercellese. Buona anche la performance del Biellese (+ 5,7%); relativamente stazionaria, sia pure con una tendenza in ascesa, la situazione nelle altre subaree, dove va segnalato il dato anomalo della provincia di Novara caratterizzato da una forte contrazione degli avviamenti nella Pubblica Amministrazione che ridimensiona i risultati di tutto rispetto realizzati nell'industria e nei servizi privati (+ 11% in entrambi i casi). L'incremento individuato si distribuisce su entrambi i sessi, anche se più accentuato per i maschi (+ 4,6% contro + 3,2% fra le donne). L'area di attività dove la forbice fra le due componenti tende ad allargarsi, a favore degli uomini, è quella dei servizi privati, la cui espansione a Torino è per buona parte determinata

dalla crescita della domanda di manodopera maschile poco qualificata. Solo ad Asti ed Alessandria si registra una dinamica più tradizionale, a netto vantaggio della componente femminile nel terziario.

Il profilo strutturale dell'occupazione femminile appare sostanzialmente invariato, con le lavoratrici in genere appiattite su livelli professionali medio bassi. Se prendiamo il caso dell'occupazione dipendente, notiamo come le donne con un livello di istruzione superiore si collochino massicciamente fra gli impiegati "ordinari", mentre fra gli uomini la maggioranza dei laureati (il 60% circa) è classificato come dirigente o direttivo.

E' forse l'esempio più probante di come per le donne sembri agire una sorta di "effetto sbarramento" nell'accesso ai livelli dirigenziali o affini, un meccanismo che si può presumere dipenda in parte da una effettiva discriminazione verso la manodopera femminile, e in parte dal permanere di vincoli, per lo più di natura familiare, sia diretti che di carattere psicologico, all'assunzione da parte delle donne di incarichi di responsabilità. In altre parole, la difficoltà di conciliare la carriera con il ruolo rivestito nella famiglia costituisce indubbiamente un freno a un più ampio passaggio delle lavoratrici nei gradini superiori della scala gerarchica.

E' il caso di sottolineare, più in generale, l'investimento in crediti formativi e scolastici, per le donne molto più cospicuo che per gli uomini, risulta nell'insieme poco efficace, almeno in termini di fluidità di carriera, anche se pare comunque premiante in termini di aumento delle possibilità di trovare un impiego. Siamo ancora ben lontani dalla parità e, se prescindiamo dal mero dato quantitativo, analizzando qualche indicatore di qualità del

lavoro, il divario fra i due sessi si fa ancora più ampio, tuttavia, sembra che ci si stia muovendo verso tale obiettivo, e non c'è dubbio che la graduale emersione delle donne sul mercato del lavoro, la loro crescente visibilità, sia uno dei fenomeni più importanti di questo fine secolo.

La crescita della presenza femminile è certamente trainata dall'espansione del terziario; l'industria, invece, si presenta ancora oggi come settore di attività fortemente orientato verso la manodopera maschile, e le donne, come i dati sulle iscrizioni alle liste di mobilità possono ben documentare, costituiscono un anello debole della catena produttiva, uno dei primi a saltare nelle fasi congiunturali critiche.

E questo malgrado lo smantellamento di un sistema produttivo troppo rigido, sia in termini di struttura che di orari, che poco si attagliava alle esigenze femminili, e l'introduzione di una maggiore flessibilità, a cui le donne hanno dimostrato di sapersi adeguare meglio dell'altro sesso. E' questo, indubbiamente, un altro fattore di successo per le donne, ma si traduce di fatto in una maggiore precarietà dell'impiego, nell'occupazione di spazi di mercato poco appetibili o marginali.

Appare stridente, infatti, il contrasto tra potenzialità di crescita dell'offerta di lavoro femminile e capacità di assorbimento occupazionale di un mercato come quello piemontese caratterizzato dall'introduzione massiccia di tecnologie labour - saving e della conseguente difficoltà di creare nuovi posti di lavoro.

Stante l'attuale situazione occupazionale piemontese si ha ragione di ritenere che ci potrebbe essere un'ulteriore crescita della disoccupazione femminile tanto più elevata quanto più rapido ed incisivo sarà il processo di emancipazione sociale

delle donne, in assenza di efficaci interventi di politica del lavoro tesi ad aumentare la capacità del sistema di creare nuova occupazione.

A proposito di politiche del lavoro si segnala che, a seguito delle esperienze e sperimentazioni avviate, in favore delle donne, dal 1993 relative ad incontro domanda offerta e consulenza professionale, lo Sportello Donna e Lavoro di questa Direzione Regionale del Lavoro a partire da Settembre 1997 ha scelto l'orientamento come strumento e strategia di politiche attive del Lavoro.

Il tirocinio di orientamento disciplinato dall'art. 2 della L. 236/94 e dall'art. 18 della L. 196/97, si è sicuramente rivelato uno strumento vincente dal punto di vista della possibilità della persona, dopo il bilancio competenze, di poter sperimentare da un lato il proprio obiettivo professionale, ma anche di rendersi visibile all'interno del mercato del lavoro, di poter acquisire esperienza (nel 1° impiego), di poter rispolverare competenze sommerse (reinserimento), di poter creare attraverso il "mercato nascosto" una rete di relazioni che facilitano l'accesso al mercato del lavoro stesso.

I primi dati, in termini di sbocchi occupazionali al termine dello stage, sono assolutamente confortanti (l'85% trova occupazione) e consentono di affermare che la strada imboccata, va nella giusta direzione dell'offrire concretamente una possibilità in più alle donne che cercano pari opportunità e uguaglianza all'interno del mercato del lavoro.

Si segnala che i tradizionali canali di osservazione permettono di affermare che lo stato di attuazione della disciplina della L. 903/77 è apparso soddisfacente; in particolare, indicazioni in

sociali e di risultati, negativi, dell'attività sindacale o conoscere se relativamente alla specifica materia, siano state deferite cause all'autorità giudiziaria.

Sono stati sottoscritti accordi sindacali che in deroga alla legge prevedono l'utilizzo di personale femminile per il lavoro notturno; tali accordi sono apparsi in buona sostanza motivati dall'esigenza di ottimizzare la produzione attraverso il razionale sfruttamento degli impianti, anche allo scopo di rispondere con prontezza e flessibilità alle richieste spesso non pianificabili della clientela.

PUGLIA

Si riferiscono le notizie relative allo stato di applicazione della legge 903/77 in riferimento alle singole norme.

Art. 1

- a) da accertamenti effettuati, attraverso le Sezioni Circoscrizionali, non risulta che si siano verificate, sia in modo diretto che indiretto, discriminazioni tra uomini e donne per ciò che concerne l'accesso al lavoro;**
- b) non sono state concordate deroghe per lavori particolarmente pesanti.**

Art. 2

Per quanto riguarda il problema della parità retributiva, soltanto la Direzione Provinciale del Lavoro di Lecce ha evidenziato che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo ai sensi dell'art. 5 della legge 608/96, sono frequenti nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile, come il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero. Tuttavia, non si denunciano discriminazioni retributive tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa unità produttiva.

Art. 3

Non risultano esserci state violazioni, né sono state registrate discriminazioni nell'attribuzione di qualifiche o mansioni.

Art. 4

Non risultano ricorsi a tale normativa.

Art. 5

Per quanto riguarda la stipula di accordi in deroga al divieto di adibire le donne al lavoro notturno, si segnala che, nella provincia di Foggia, risulta essere stato stipulato nello stabilimento della Barilla Alimentari Spa, in vista del costruendo stabilimento di Foggia, un accordo sindacale aziendale in deroga al divieto del lavoro notturno per le donne.

Art. 6-7

Non si sono verificati casi previsti da questi articoli.

Art. 15

Nell'anno in esame non risultano sentenze su comportamenti diretti a violare le disposizioni sul trattamento di parità uomo-donna.

Per ciò che riguarda lo stato attuativo delle norme contenute nei C.C.N.L. sulla pari opportunità, si comunica che non risultano stipulati, nella regione, accordi

per il sostegno dell'occupazione femminile e per la valorizzazione delle lavoratrici occupate.

Viene svolta con regolarità e tempestività la vigilanza sulla corretta applicazione della legge 125/91; la Direzione Regionale di Bari per l'attuazione di un progetto locale, concordato con le OO.SS., denominato "Controllo sull'applicazione della legge 10.4.1991 n. 125" ha sottoposto a verifica, nel 1997, n. 127 aziende per il riscontro della loro posizione rispetto all'obbligo previsto dall'art. 9 della legge 125/91 e dal D.M. 17.7.96, consistente nell'inoltro, come è noto, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile al Consigliere Regionale di Parità ed alle RR.SS.AA.

Nel corso di tali verifiche è emerso che, per il biennio 1994/95, 10 aziende con oltre 100 dipendenti erano inadempienti, per cui sono state impartite specifiche diffide, come stabilito dall'art. 9 della legge suddetta, 8 delle quali seguite da regolarizzazioni e 2 da segnalazioni alla D.P.L. di Bari per l'adozione della sanzione amministrativa prevista dalla norma suddetta.

PAGINA BIANCA



Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale

UFFICIO D.P.L. Bari DEL LAVORO
Sett. Ispez. Lavoro

481
Allegato
Ragionato al p. L.

25 FEB. 1998

Ministero del Lavoro
e della Previdenza
Sociale - Dir. Gen.
Rapporti di Lavoro
Div. VI

ROMA

25 FEBRUAR

179

OGGETTO : Legge 903/1997 - Relazione, per l'anno 1997, sulla
parità uomo-donna in materia di lavoro.

A seguito della richiesta di questo Ministero di cui alla lettera prot. n. 13513 del 20.10.97, questa Direzione con nota prot. n. 2188 del 12.11.97 ha trasmesso la relazione e i dati richiesti riferiti al periodo 1.1.97 - 30.9.97.

Ritenendo doveroso e opportuno integrare detta relazione con le notizie riferite al periodo 1.10.97 - 31.12.97, si trasmette copia della predettanota n. 2188 del 12.11.97, rispetto alla quale le sole variazioni riguardano le notizie integrative fornite dalla D.P.L. di Foggia che, nel quarto trimestre, ha sottoposto a visita ispettiva 8 aziende commerciali nelle quali erano occupate 47 lavoratrici, senza riscontrare elementi di ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità.

Pertanto, i dati complessivi relativi all'intero anno 1997 per quanto attiene la vigilanza d'iniziativa specifica, che è stata effettuata soltanto in provincia di Foggia, sono i seguenti:

Ditte ispezionate: n. 79

Donne occupate nelle aziende ispezionate: n. 257.

Le D.P.L. di Bari, Brindisi, Lecce e Taranto non hanno potuto eseguire alcuna vigilanza speciale d'iniziativa sull'applicazione della legge n. 903/1977, stanti i carichi di lavoro per migliaia di richieste d'intervento provenienti dal mondo del lavoro, dalle varie istituzioni pubbliche e dalla Magistratura.

In proposito è molto eloquente il dato relativo alle denunce invase che nel 1997 ammontano a oltre 15.000, in tutta la regione Puglia.

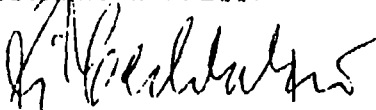
Tuttavia, eventuali comportamenti discriminatori vengono verificati durante l'espletamento dei normali compiti d'istituto.

Inoltre, in provincia di Bari, sono stati svolti interventi sulla corretta applicazione della legge n. 125/1991 per l'avvio, la verifica in itinere e la rendicontazione di 15 progetti di "azioni positive" le cui risultanze sono state trasmesse a codesto Ministero.

Infine, questa Direzione Regionale, per l'attuazione di un progetto locale, concordato con le OO.SS., denominato "Controllo sull'applicazione della legge 10.4.91 n. 125" ha sottoposto a verifica, nel 1997, n. 127 aziende per il riscontro della loro posizione rispetto all'obbligo previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91 e dal D.M. 17.7.96, consistente nell'inoltro, come è noto, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile al Consigliere Regionale di Parità e alle RR.SS.AA..

Nel corso di tali verifiche è emerso che, per il biennio 1994/1995, 10 aziende con oltre 100 dipendenti erano inadempienti, per cui sono state impartite specifiche diffide, come stabilito dall'art. 9 della legge suddetta, 8 delle quali seguite da regolarizzazioni e 2 da segnalazioni alla D.P.L. di Bari per l'adozione della sanzione amministrativa prevista dalla norma suddetta.

IL DIRETTORE SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO
(Dott. Giovanni Gurrado)



TOSCANA

Si espone la situazione emergente dalle relazioni fatte pervenire alla Direzione Regionale da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro della Toscana.

Art. 1

a) è pervenuta una sola richiesta d'intervento per violazione al disposto di cui all'art.1 della legge 903/77; tale richiesta è giunta per competenza alla D.P.L. di Firenze e riguardava una presunta discriminazione di una lavoratrice presso l'A.S.L. n. 4 di Prato.

b) non si sono rilevate deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori pesanti.

Art. 2

Non sono state riscontrate violazioni alle disposizioni che prevedono una eguale retribuzione tra uomini e donne.

Art. 3

Per ciò che riguarda l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione in carriera non sono state accertate, né denunciate discriminazioni.

Art. 4

Non risultano casi in cui le lavoratrici con i requisiti di età per il prepensionamento si siano avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Art. 5

Sono pervenute complessivamente 16 comunicazioni di accordi in deroga al divieto di adibire personale femminile in lavori notturni e specificatamente :

- Arezzo 7 accordi per 72 lavoratrici**
- Pistoia 2 accordi per 5 lavoratrici**
- Livorno 1 accordo per 13 lavoratrici**
- Firenze 6 accordi per 51 lavoratrici.**

Art. 6

Nessuna problematica di rilievo è insorta nell'applicazione della normativa relativa all'adozione ed all'affidamento preadottivo.

Art. 7

Riguardo alla possibilità del lavoratore di fruire, in alternativa alla madre, dei diritti e dei trattamenti previsti dall'art. in questione, si evidenzia che il

fenomeno appare limitato al settore del pubblico impiego. Vengono segnalate 2 domande di astensione, 1 dalla D.P.L. di Arezzo e 1 da quella di Pisa.

Art. 15

Fatta eccezione per il caso sopra indicato (art. 1 lett. a) in tema di discriminazione nell'accesso al lavoro, e per i quali l'organo ispettivo ha inoltrato l'informativa di reato all'autorità giudiziaria, non risultano esser stati effettuati interventi contravvenzionali.

UMBRIA

Nel corso del 1997 la disoccupazione femminile in Umbria è notevolmente aumentata, come pure si è accentuato il divario rispetto alla disoccupazione maschile; infatti mentre il tasso di quest'ultima è diminuito di due punti percentuali, passando dal 6,2 al 4,2, il tasso femminile è cresciuto di 0,8 punti, dal 14,7 al 15,5, con un aumento in concreto di circa 1000 unità.

Gli interventi del Servizio Ispettivo continuano a sostanzarsi quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicanze della gestazione, mentre molto limitate sono le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204/71 a causa senz'altro della scarsa conoscenza delle stesse.

Relativamente alle azioni positive, i progetti continuano ad essere presentati in prevalenza a Perugia e ad avere contenuto formativo.

Si riferiscono le notizie riguardanti lo stato di applicazione della legge 903/77.

Art. 1

a) non sono state segnalate discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non risultano denunce di discriminazioni relative all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni nella carriera.

Art. 4

Non risulta che sia stato fatto ricorso alla normativa di cui trattasi.

Art. 5

Per la provincia di Terni non risulta intervenuto alcun accordo in materia di lavoro notturno per le donne.

Per la provincia di Perugia si registrano n. 2 accordi aziendali stipulati nell'anno per un totale di 182 unità.

I settori interessati sono quello dolciario e zootecnico.

Art. 6

Non risulta che siano sorte problematiche particolari inerenti il diritto di astensione dal lavoro esercitato da lavoratrici madri, adottive o affidatarie.

Art. 7

Non risultano casi di applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo in esame.

Riguardo la segnalazione di eventuali irregolarità, nel corso dell'anno non sono pervenute, né da parte della Commissione Regionale per l'Impiego né da parte del Consigliere di Parità, segnalazioni specifiche in ordine all'esistenza di eventuali fenomeni di discriminazioni.

Da un esame dei rinnovi contrattuali, si è riscontrato l'inserimento di norme pattizie in tema di parità e azioni positive nella grande maggioranza degli stessi quali i C.C.N.L. per i dipendenti da aziende, industrie del legno, sughero, mobili, boschive e forestali e aziende municipalizzate di igiene ambientale.

Si evidenzia, altresì, la costituzione di una Commissione paritetica nel C.C.N.L. piccola e media industria della gomma e della plastica con attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, con l'obiettivo di valorizzare l'impiego.

Inoltre, di particolare interesse è il rinnovo contrattuale dei dipendenti delle imprese di autotrasporto merce su strada e aziende di pianificazione che prevede l'istituzione di una Commissione nazionale per le pari opportunità.



*Ministero del Lavoro
della Previdenza Sociale*
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
ISPEZZORATO
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO
PERUGIA

*Prot. N.°
Allegati
Riuscita al f. N.°
del*

5912



16 APR. 1998

MINISTERO LAVORO E PREV. SOCIALE
Dir. Gen. Rapporti di Lavoro
Div. VI

ROMA

OGGETTO: Rapporto annuale relativo all'anno 1997 sullo stato di applicazione nella regione Umbria della legge 9.12.1977, n. 903 (Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro) e della legge 10.4.1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

Nel corso del 1997 la disoccupazione femminile in Umbria, già elevata, è ulteriormente aumentata, come pure si è accentuato il divario rispetto alla disoccupazione maschile; infatti mentre il tasso di questa ultima è diminuito di due punti percentuali, passando dal 6,2 al 4,2, il tasso femminile è cresciuto di 0,8 punti, dal 14,7 al 15,5, con un aumento in concreto di circa 1000 unità.

I contratti part time, che per il 48% investono il settore commercio, riguardano donne nella percentuale del 73% (71% nel 1996, 75% nel 1995 e 74% nel 1994).

Gli interventi dell'Ispettorato nella vigilanza in materia continuano a sostanzialmente quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicanze della gestazione (interessanti per la maggior parte lavoratrici della pubblica amministrazione e in particolare insegnanti e infermiere), mentre molto limitate sono le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204 (artt. 3, 4 II comma, 5 lett. b. e c.), a causa senz'altro della scarsa conoscenza delle stesse.

Non sono state accertate dagli Ispettorati violazioni alla legge 903. Le indagini statistiche istituzionalizzate dalla legge 125 potrebbero colmare la cronica carenza di dati sull'applicazione delle norme in materia, soprattutto se oggetto di elaborazione informatica.

Relativamente alle azioni positive, i progetti continuano ad essere in prevalenza presentati a Perugia e ad avere contenuto formativo.

Il presente documento è stato elaborato dal Servizio di cui si è sopra.

Per quanto concerne la legge 903 del 9.12.1977, non sono state accertate nè segnalate da parte delle organizzazioni sindacali violazioni riguardo all'accesso al lavoro e non è intervenuta alcuna deroga relativa ai lavori particolarmente pesanti.

Non sono state denunciate nè accertate discriminazioni per quanto attiene alla attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera.

Riguardo alla deroga al divieto di lavoro notturno, all'Ispettorato di Perugia sono pervenuti n. 3 accordi aziendali, che si allegano, mentre n. 2 accordi stipulati nell'anno 1996 sono ancora operanti; a Terni non sono stati depositati nuovi accordi derogatori, ma rimangono in vigore alcuni contratti stipulati, negli anni precedenti, dalle 2 maggiori aziende metalmeccaniche della provincia, incorporate dall'ILVA S.p.a., che riguardano complessivamente n. 6 donne, nonché l'accordo stipulato nel 1990 da un'azienda del settore alimentare, che ha interessato circa 30 unità. Tutti gli accordi citati non prevedono la durata della deroga.

Da notizie assunte presso le Preture non risultano ricorsi presentati in base all'art. 15.

IL DIRETTORE

- dott. Claudio A. Jacchini -



ALLEGATI:

- n. 3 accordi aziendali;
- n. 1 prospetto relativo all'art. 5 della legge 903;
- n. 1 modello 17/IL.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In relazione allo stato di attuazione della legge di parità n. 903/77, si comunica che gli accertamenti effettuati nel corso del 1997 non hanno evidenziato discriminazioni nell'accesso al lavoro, nelle attribuzioni di qualifiche e nelle progressioni di carriera.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 903/77 risultano essere n. 13 e riguardano n. 6 aziende appartenenti ai seguenti settori di attività:

n. 1 azienda dell'industria grafica

n. 2 aziende dell'industria produzione alimenti

n. 1 azienda dell'industria tessile

n. 1 azienda dell'industria metalmeccanica

n. 1 azienda dell'industria chimica.

Le lavoratrici interessate al lavoro notturno sono complessivamente 65.

A carico del responsabile di un'azienda del settore dell'industria chimica sono stati adottati i provvedimenti contravvenzionali.

Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa Direttive e giurisprudenza comunitarie

Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

- 1) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 96/34**
- 2) Legge 19 dicembre 1984, n. 863**
- 3) Legge 24 giugno 1997, n. 196**
- 4) Decreto Legislativo 1 dicembre 1997, n. 468**
- 5) Corte di Cassazione 24 agosto 1995, sentenza n. 8971**
- 6) Consiglio Unione Europea, direttiva 15 dicembre 1997 n. 97**
- 7) Corte di Cassazione 28 ottobre 1997, sentenza n. 2635**
- 8) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 76/207**
- 9) Corte Costituzionale 24 marzo 1988, sentenza n. 332**
- 10) Corte Costituzionale 11 luglio 1991, sentenza n. 341**
- 11) Corte Costituzionale 14 aprile 1994, sentenza n. 150**
- 12) Consiglio di Stato 14 novembre 1996, parere n. 65**
- 13) Corte Costituzionale 21 aprile 1993, n. 179**
- 14) Min.Lavoro Dir.Gen.le RR.LL Div.VI circolare n. 164/97**
- 15) Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645**
- 16) Min.Lavoro Dir.Gen.le RR.LL. Div. VI circolare n. 66/97**
- 17) Corte Costituzionale 26 novembre 1997, n. 373**
- 18) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 97/80**

ALL. 1

17-12-1977 - GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA - N. 343

9041

LEGGE 9 dicembre 1977, n. 903.

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

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso 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.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2.

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

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

Art. 3.

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Art. 4.

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comuni-

cazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Art. 5.

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6.

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Art. 7.

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7, secondo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche alle lavoratrici, anche se adottive o affidatarie, che abbiano

90425 17-12-1977 "GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA" - N. 343

l'articolo 314/20 del codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonchè, nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino.

Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti 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 a carattere economico, 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, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

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 pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

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 ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonchè 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, gestioni 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'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso ».

Art. 14.

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Art. 15.

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

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

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

17-12-1977 - GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA - N. 343

9043

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

Art. 16.

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di L. 400.000.

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. 17.

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 un'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. 18.

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.

Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

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

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 9 dicembre 1977

LEONE

ANDREOTTI — ANSELMINI
STANIMATI

Visto, il Guardasigilli: BONIFACIO

LEGGE 16 dicembre 1977, n. 904.

Modificazioni alla disciplina dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche e al regime tributario dei dividendi e degli aumenti di capitale, adeguamento del capitale minimo delle società e altre norme in materia fiscale e societaria.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

Ai soci delle società indicate nell'articolo 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 598, che percepiscono utili distribuiti in qualsiasi forma e sotto qualsiasi denominazione dalle società stesse, è attribuito un credito d'imposta pari a un terzo dell'ammontare degli utili che concorrono a formare il loro reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche o dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche.

Relativamente agli utili percepiti dalle società e associazioni indicate nell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597, il credito d'imposta spetta ai singoli soci o associati nella proporzione ivi stabilita.

Resta ferma, salvo quanto stabilito nei successivi articoli 3, 4 e 5, la vigente disciplina della ritenuta alla fonte sui dividendi.

Art. 2.

Il credito d'imposta è computato, in aggiunta agli utili, nella determinazione del reddito imponibile del socio ed è ammesso in detrazione dalla relativa imposta. Se l'ammontare del credito d'imposta è superiore a quello dell'imposta dovuta il socio ha diritto al rimborso dell'eccedenza secondo le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, e successive modificazioni.

La detrazione e il rimborso devono essere richiesti, a pena di decadenza, nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui gli utili sono stati percepiti e non spettano in caso di omessa presentazione della dichiarazione o di omessa indicazione degli utili nella dichiarazione presentata.

Se nella dichiarazione è stato omesso soltanto il computo del credito d'imposta nella determinazione del reddito imponibile l'ufficio delle imposte può procedere alla correzione anche in sede di liquidazione della imposta ai sensi dell'articolo 36-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni.

Art. 3.

Gli utili distribuiti dalle società indicate nell'articolo 1 concorrono a formare il reddito imponibile dei soci, anche come componenti del reddito d'impresa o del reddito soggetto all'imposta sul reddito delle persone giuridiche, nel periodo d'imposta in cui sono percepiti.

Gli utili distribuiti dalle società indicate nell'articolo 1 e percepiti da società o enti di cui all'articolo 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica

ALL. 2

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO U.E. 96/34

concernente l'accordo quadro sul congedo parentale
concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

Visto l'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo sulla politica sociale n. 14 del Trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione, (*)

1. considerando che, sulla base del Protocollo sulla politica sociale gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati "Stati membri"), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
2. considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;

(*) GU n. C ...

-
- (1) D : - riserva d'esame d'ordine generale;
- si pronuncerà sul contesto istituzionale dell'attuazione dell'accordo sulla politica sociale.
- Comm.: si è riservata la possibilità di fare una dichiarazione, segnatamente tenuto conto di talune disposizioni contenute nella proposta.
- (2) DK,D,F : riserva d'esame parlamentare.

3. considerando che il punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, stabilisce in particolare che "è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari";
4. considerando che il Consiglio, nonostante l'esistenza di un ampio consenso, non è stato in grado di deliberare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari (*), modificata (**) il 15 novembre 1984;
5. considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;
6. considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
7. considerando che le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 5 luglio 1995, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 di detto accordo;
8. considerando che dette organizzazioni interprofessionali hanno concluso, il 14 dicembre 1995, un accordo quadro sul congedo parentale e che hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro tramite decisione del Consiglio su proposta della Commissione, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;

(*) GU n. C 333 del 9.12.1983, pag. 6.

(**) GU n. C 316 del 27.11.1984, pag. 7.

9. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione, ⁽¹⁾ ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, e che a Madrid i membri del Consiglio europeo il cui Stato aderisce all'accordo sulla politica sociale hanno espresso il loro plauso per la conclusione di questo accordo quadro,
10. considerando che le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro che prevede prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e lascia agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione al congedo parentale per tener conto della situazione [compresa quella della politica familiare] ⁽¹⁾ esistente in ogni Stato membro segnatamente riguardo alle condizioni di concessione del congedo parentale e di esercizio del diritto di congedo parentale;
11. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione del suddetto accordo quadro è costituito da una direttiva ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;
12. considerando che, conformemente al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi esserlo a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a prevedere requisiti minimi per conseguire detti obiettivi e non supera quanto è necessario a tal fine;

(¹) GU n. C 368 del 23.12.1994, pag. 6.

(1) Nove delegazioni e la Comm. possono accettare questa parte di frase.

<u>IRL</u>	:	potrebbe accettarla nel contesto di un compromesso globale.
<u>S</u>	:	riserva d'esame favorevole;
<u>GR,L,P</u>	:	riserva d'esame.

13. considerando che la Commissione ha elaborato la proposta di direttiva del Consiglio tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti, del loro mandato, della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti concernenti le piccole e medie imprese;
14. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione;
15. considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale trasmettendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della relazione;
16. considerando che la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sottolinea che l'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori in materia; che resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate;
17. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

- [18. considerando che ai sensi dell'articolo F, paragrafo 2, del trattato sull'Unione europea "l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario";] ⁽¹⁾
19. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla presente direttiva;
20. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Attuazione dell'accordo quadro

La presente direttiva mira ad attuare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 tra le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), e figurante nell'allegato.

(1) Tredici delegazioni : mantenere il considerando n. 18, tenuto conto della soppressione della clausola di non discriminazione nel dispositivo.

S : riserva d'esame.

Articolo 2Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro (*) o procurano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono fissate dagli Stati membri.

(*) Data : due anni dall'adozione della presente direttiva.

ALLEGATODICHIARAZIONE DA ISCRIVERE NEL PROCESSO VERBALE DEL CONSIGLIO

La Commissione ha dichiarato:

"la direttiva nel suo complesso

1. La Commissione ha proposto di inserire, all'articolo 2 paragrafi 1 e 2 della direttiva, le clausole tipo figuranti nelle direttive che stabiliscono le prescrizioni minime relative alla possibilità di adozione di disposizioni più favorevoli e al non abbassamento del livello generale di protezione.

Poiché l'atto adottato è una direttiva rivolta agli Stati membri, la Commissione ritiene infatti insufficiente che l'obbligo loro imposto a tale riguardo figuri espressamente solo nell'accordo concluso tra le parti sociali.

2. Benché spetti agli Stati membri stabilire il regime di sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate in applicazione della presente direttiva, queste ultime devono essere, conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia, effettive, proporzionali e dissuasive.
 3. La presente direttiva dovrebbe essere applicata senza alcuna discriminazione basata sulla razza, sul sesso, sulla tendenza sessuale, sul colore, sulla religione o sull'origine nazionale."
-

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE

PREAMBOLO

L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per ragioni di forza maggiore inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a sottoporre questo accordo quadro al Consiglio affinché questi, con propria decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;
4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 17 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;

5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole reinserimento nella vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e familiari;
6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori;
7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;
8. considerando che gli uomini dovrebbero essere motivati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali tramite programmi di sensibilizzazione;
9. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni e disposizioni minime sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché sia tenuto conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;
10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;

11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, contemplare il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;
12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le condizioni di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
13. considerando che le Parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.
2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo, attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano avere cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.
2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 deve, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.
3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:
 - a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
 - b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;
 - c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;
 - d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;

- e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, *previa* la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;
 - f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.
- 4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.
 - 5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al rapporto di lavoro del lavoratore.
 - 6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti, si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
 - 7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

8. Tutte le questioni di sicurezza sociale legate al presente accordo dovranno essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: Assenza dal lavoro per forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti relative a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso le modalità di applicazione della clausola 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori in materia; resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni in considerazione di circostanze particolari.
4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero procurano che le parti sociali ⁽¹⁾ attuino le disposizioni necessarie mediante accordi entro tale lasso di tempo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo, fruire al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.
5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge i contratti collettivi e le prassi nazionali.
6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe, innanzitutto essere sottoposta, dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

(1) Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sociale.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio qualora una di esse ne faccia domanda.

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995

(f.to) Fritz Verzetnitsch, Presidente della CES	(f.to) Antonio Castellano Auyanet Presidente del CEEP	(f.to) François Perigot Presidente dell'UNICE
(f.to) Emilio Gabaglio Segretario Generale	(f.to) Roger Gourvès Segretario Generale	(f.to) Zygmunt Tyszkiewicz Segretario Generale
CES bld. Emile Jacqmain 155 1210 Bruxelles	CEEP rue de la Charité 15 1040 Bruxelles	UNICE rue Joseph II 40 1040 Bruxelles

ALL. 3

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

LEGGE 24 giugno 1997, n. 196.

Norme in materia di promozione dell'occupazione.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA,

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.***(Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)***

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione.

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

e) a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) il numero dei lavoratori richiesti;

b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

e) assunzione dell'obbligo della impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;

f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;

g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;

h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3.

7. Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

8. I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 2.

(Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: «società di fornitura di lavoro temporaneo»; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera non-

chè la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

6. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

7. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

Art. 3.

(Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

- a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:

- a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;
- b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fidejussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);
- c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;
- e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;
- f) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;
- g) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Art. 4.

(Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo)

1. Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a

quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

4. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

Art. 5.

(Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale)

1. Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo di cui alla presente legge, attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite dalla commissione prevista dal comma 3, le predette imprese sono tenute a versare un

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

contributo pari al 5 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo appositamente costituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per essere destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. I criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del Fondo di cui al presente comma sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte, anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici e dagli enti bilaterali, operanti in ambito categoriale e costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito, nonché dagli enti di formazione professionale di cui all'articolo 5, secondo comma, lettera b), della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. I finanziamenti di cui al comma 2 sono deliberati da una commissione nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La commissione, che opera senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, è composta da un esperto nella materia della formazione professionale, con funzioni di presidente, da un membro in rappresentanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da tre membri in rappresentanza delle regioni, da tre membri in rappresentanza delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e da tre membri delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative delle imprese fornitrici.

4. Il contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora preveda un corrispondente adeguamento in aumento del contributo previsto nel comma 1, può ampliare, a beneficio dei prestatori di lavoro temporaneo, le finalità di cui al predetto

comma 1, con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro. All'adeguamento del contributo provvede, con decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base delle previsioni del contratto collettivo.

5. I prestatori di lavoro temporaneo accedono alla formazione professionale presso strutture pubbliche o private, secondo modalità fissate dalla commissione di cui al comma 3. Tra i lavoratori che chiedono di partecipare alle iniziative di cui al comma 2 la precedenza di ammissione è fissata, a parità di requisiti professionali e fatta salva l'applicazione di criteri diversi fissati dalla commissione di cui al comma 3, in ragione dell'anzianità di lavoro da essi maturata nell'ambito delle imprese fornitrici. Il comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, definisce criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite al termine del periodo formativo.

6. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo per la formazione di cui al comma 2 per le finalità ivi previste.

Art. 6.

(Obblighi dell'impresa utilizzatrice)

1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legi-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

slativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

3. L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.

4. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 7.

(Diritti sindacali)

1. Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 8.

(Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità)

1. Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'articolo 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità, qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differenza è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

2. All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.

3. Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lettera b), e 2 dell'articolo 9 della citata

legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del Fondo di cui all'articolo 5, comma 2.

4. Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, alla Direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

Art. 9.

(Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrare nel settore terziario. Sull'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi ed i contributi sono determinati in relazione al tipo ed al rischio delle lavorazioni svolte.

3. Al fine di garantire la copertura assicurativa per i lavoratori impegnati in iniziative formative di cui all'articolo 5, comma 2, nonché per i periodi intercorrenti fra i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo stipulati a tempo determinato, con de-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

creto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita, nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1, la possibilità di concorso agli oneri contributivi a carico del lavoratore previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564. Con il medesimo decreto viene stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 10.

(Norme sanzionatorie)

1. Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonché nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

2. Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, comma 3, lettera g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tem-

po indeterminato alle dipendenze dell'impresa fornitrice.

3. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.

4. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 2, comma 1.

5. La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

Art. 11.

(Disposizioni varie)

1. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo inde-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

terminato nei casi previsti dalla presente legge.

3. Le autorizzazioni di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.

4. Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi.

5. Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

6. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

Art. 12.

(Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato)

1. Il secondo comma dell'articolo 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230, è sostituito dal seguente:

«Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto».

Art. 13.

(Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre sei mesi dalla data di

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro.

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberi di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio

1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: «fino al 31 dicembre 1995» sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e i venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della legge 9 gennaio 1991, n. 10.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo pro-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 15

cede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo sui comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo 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, come incrementato ai sensi dell'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonchè ai sensi dell'articolo 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, provvederanno ad estendere al settore agricolo le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

Art. 14.

(Occupazione nel settore della ricerca)

1. Con uno o più decreti del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, una quota, da determinarsi annualmente, delle somme disponibili, di competenza della medesima amministrazione e a valere sulle risorse finanziarie di cui ai provvedimenti: legge 17 febbraio 1982, n. 46, e successive modificazioni; legge 1° marzo 1986, n. 64, e successive modificazioni; legge 5 agosto 1988, n. 346; decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, e relativa legge di conversione 19 dicembre 1992, n. 488; decreto-legge 23 settembre 1994, n. 547, e relativa legge di conversione 22 novembre 1994, n. 644; decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, e relativa legge di conversione 29 marzo 1995, n. 95; decreto-legge 8 febbraio 1995, n. 32, e relativa legge di conversione 7 aprile 1995, n. 104; decreto-legge 17 giugno 1996, n. 321, e relativa legge di conversione 8 agosto 1996, n. 421; decreto-legge 23 ottobre 1996, n. 548, e relativa legge di conversione 20 dicembre 1996, n. 641; può essere assegnata prioritariamente, per l'erogazione, a piccole e medie imprese, alle imprese artigiane e ai soggetti di cui agli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317, di contributi finalizzati all'avviamento di titolari di diploma universitario, di laureati e di dottori di ricerca ad attività di ricerca, con la stipula di contratti a termine di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, nell'ambito di progetti di ricerca di durata predeterminata.

2. In deroga alla normativa concernente il personale degli enti pubblici di ricerca e in attesa del riordino generale del settore, è consentito agli enti medesimi, in via sperimentale, nell'ambito di attività per il trasferimento tecnologico, di assegnare in distacco temporaneo ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca di cui all'articolo 15 della legge 11 marzo 1988, n. 67, presso piccole e medie imprese, nonchè presso i soggetti di

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n 154

cui agli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317.

3. L'assegnazione di cui al comma 2 comporta il mantenimento del rapporto di lavoro con l'ente assegnante, con l'annesso trattamento economico e contributivo. È disposta su richiesta dell'impresa o del soggetto di cui al comma 2, previo assenso dell'interessato e per un periodo non superiore a quattro anni, rinnovabile una sola volta, sulla base di intese tra le parti, che regolano le funzioni, nonché le modalità di inserimento dei lavoratori in distacco temporaneo presso l'impresa o il soggetto assegnatario. L'impresa o i soggetti di cui agli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317, corrispondono un compenso, a titolo di incentivo e aggiuntivo al trattamento corrisposto dall'ente assegnante, ai ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca distaccati.

4. Con i decreti di cui al comma 1, a valere sulle medesime risorse di cui alla predetta disposizione, nonché, per l'anno 1998, a valere su quelle di cui all'articolo 11, comma 5, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere altresì concesse agli enti pubblici di ricerca, i quali procedano alle assegnazioni in distacco temporaneo di cui al comma 2, eventuali integrazioni dei contributi ordinari finalizzate alla copertura, nella misura determinata dai medesimi decreti, degli oneri derivanti dall'assunzione, in sostituzione del personale distaccato, di titolari di diploma universitario, di laureati o di dottori di ricerca con contratto a termine di lavoro subordinato anche a tempo parziale, di durata non superiore a quattro anni, rinnovabile una sola volta, per attività di ricerca.

5. I decreti di cui ai commi 1 e 4 determinano le procedure di presentazione e di selezione delle richieste di contributo e di integrazione, gli importi massimi del contributo e dell'integrazione per ogni soggetto beneficiario, anche in relazione alle aree territoriali interessate nel rispetto delle finalità stabilite dal decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, e relativa legge di conversio-

ne 19 dicembre 1992, n. 488, e alla possibilità di cofinanziamento comunitario, la differenziazione del contributo e dell'integrazione in relazione al livello di qualificazione del personale da assumere, l'eventuale ulteriore disciplina del distacco temporaneo, nonché apposite modalità di monitoraggio e di verifica.

Art. 15.

(Contratto di formazione e lavoro)

1. All'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: «fondazioni», sono inserite le seguenti: «enti pubblici di ricerca»;

b) al comma 6 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Nelle aree di cui all'obiettivo n.1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo».

2. La Commissione regionale per l'impiego può deliberare, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di *handicap*, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 15

3. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

Art. 16.

(Apprendistato)

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di *handicap* i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di *handicap* impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono defi-

niti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta.

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina

organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno 1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

Art. 17.

(Riordino della formazione professionale)

1. Allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, il presente articolo defi-

nisce i seguenti principi e criteri generali, nel rispetto dei quali sono adottate norme di natura regolamentare costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia:

a) valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo, in particolare con riferimento alle medie e piccole imprese e alle imprese artigiane e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;

b) attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a *stages*, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;

c) svolgimento delle attività di formazione professionale da parte delle regioni e/o delle province anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;

d) destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, agli interventi di formazione dei lavoratori nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di ti-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 1

po privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali; dovranno altresì essere definiti i meccanismi di integrazione del fondo di rotazione;

e) attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di funzioni propositive ai fini della definizione da parte del comitato di cui all'articolo 5, comma 5, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;

f) adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti d'intesa con le regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinare a tali interventi saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel Fondo 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;

g) semplificazione delle procedure, definite a livello nazionale anche attraverso parametri *standard*, con deferimento ad atti delle Amministrazioni competenti e a strumenti convenzionali oltre che delle disposizioni di natura integrativa, esecutiva e organizzativa anche della disciplina di specifici aspetti nei casi previsti dalle disposizioni regolamentari emanate ai sensi del comma 2;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

2. Le disposizioni regolamentari di cui al comma 1 sono emanate, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Mini-

stro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, per le pari opportunità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la funzione pubblica e gli affari regionali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari.

3. A garanzia delle somme erogate a titolo di anticipo o di acconto a valere sulle risorse del Fondo sociale europeo e dei relativi cofinanziamenti nazionali è istituito, presso il Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per l'amministrazione del Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie (IGFOR), un fondo di rotazione con amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio ai sensi dell'articolo 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

4. Il fondo di cui al comma 3 è alimentato da un contributo a carico dei soggetti privati attuatori degli interventi finanziati, nonché, per l'anno 1997, da un contributo di lire 30 miliardi che graverà sulle disponibilità derivanti dal terzo del gettito della maggiorazione contributiva prevista dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, che affluisce, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo previsto dal medesimo articolo 25 della citata legge n. 845 del 1978.

5. Il fondo di cui al comma 3 utilizzerà le risorse di cui al comma 4 per rimborsare gli organismi comunitari e nazionali, erogatori dei finanziamenti, nelle ipotesi di responsabilità sussidiaria dello Stato membro, ai sensi dell'articolo 23 del regolamento (CEE) n. 2082/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, accertate anche precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

6. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, stabilisce con proprio decreto le norme di amministrazione e di gestione del fondo di cui al comma 3. Con il medesimo decreto è individuata l'aliquota del contributo a carico dei soggetti privati di cui al comma 4, da calcolare sull'importo del finanziamento concesso, che può essere rideterminata con successivo decreto per assicurare l'equilibrio finanziario del predetto fondo. Il contributo non grava sull'importo dell'aiuto finanziario al quale hanno diritto i beneficiari.

Art 18.

(Tirocini formativi e di orientamento)

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e *stages* a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie

all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;

d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di *handicap*, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - 1

f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;

i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purchè gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

Art. 19.

(Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e di Bolzano)

1. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano esercitano nelle materie di cui agli articoli 16, 17 e 18 le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

Art. 20.

(Disposizioni in materia di lavori socialmente utili)

1. Per la prosecuzione dei lavori socialmente utili presso il Ministero per i beni culturali e ambientali è autorizzata la spesa per il 1997 di lire 26 miliardi.

2. Le disposizioni vigenti in materia di lavori socialmente utili trovano applicazione anche per i progetti di ricerca predisposti e realizzati dagli enti pubblici del comparto, volti ad utilizzare ricercatori e tecnici di ricerca che beneficino o hanno beneficiato di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Nel caso di lavoratori i quali, all'atto dell'impiego in lavori socialmente utili nel campo della ricerca, non fruiscono di alcun trattamento previdenziale, può essere prevista una durata del progetto fino ad un massimo di ventiquattro mesi. L'onere relativo all'erogazione del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come sostituito dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, è posto a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei limiti delle risorse a tale fine preordinate.

3. All'articolo 1, comma 21, primo periodo, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo la parola: «dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, sono inserite le seguenti: «anche con capitale sociale non inferiore a 500 milioni di lire».

4. Per la costituzione di società miste (di cui all'articolo 4 del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95,

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

per la realizzazione delle attività da affidare alle società medesime, è autorizzata per l'anno 1997 la spesa di lire 45 miliardi in favore del Ministero per i beni culturali e ambientali, di cui una quota di lire 1,5 miliardi destinata alla partecipazione al capitale sociale. Al relativo onere si fa fronte con le risorse derivanti dai mutui di cui all'articolo 9 del decreto-legge 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1995, n. 85.

Art. 21.

(Modifiche all'articolo 1 del decreto-legge n. 510 del 1996 e all'articolo 2 della legge n. 549 del 1995)

1. Al comma 4 dell'articolo 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Le risorse del Fondo per l'occupazione di cui al periodo precedente, assegnate al capitolo 1176 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'attivazione dei progetti di lavori socialmente utili, non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza potranno esserlo in quello successivo».

2. Dopo il comma 12 dell'articolo 1 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608 del 1996 è inserito il seguente:

«12-bis. Durante i periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili i lavoratori sono inseriti nelle liste regionali di mobilità di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, senza approvazione delle liste medesime da parte delle competenti Commissioni regionali per l'impiego. L'inserimento è disposto dal responsabile della Direzione regionale del lavoro, su segnalazione delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, le quali inviano tempestivamente i relativi elenchi comprendenti i nominativi dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili».

ratori impegnati in lavori socialmente utili».

3. Al comma 13 dell'articolo 1 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608 del 1996 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I predetti nominativi vengono altresì comunicati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale alla Commissione regionale per l'impiego».

4. Al comma 24 dell'articolo 2 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «I predetti nominativi vengono altresì comunicati dalle imprese alla Commissione regionale per l'impiego».

Art. 22.

(Delega al Governo per la revisione della disciplina sui lavori socialmente utili)

1. Per provvedere alla revisione della disciplina sui lavori socialmente utili prevista dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Governo, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è delegato ad emanare entro i termini di cui al predetto comma 1 un decreto legislativo che dovrà essere informato ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione, previa intesa con le regioni, dei prevalenti settori ai quali rivolgere progetti di lavori socialmente utili con particolare riguardo:

1) ai servizi alla persona: soprattutto con riguardo all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, alla riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, ai portatori di handicap e ad interventi mirati nei confronti delle devianze sociali;

2) alla valorizzazione del patrimonio culturale;

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n

3) alla salvaguardia dell'ambiente e alla tutela del territorio;

4) alla raccolta differenziata, alla gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani;

5) alla manutenzione del verde pubblico;

6) alla tutela della salute nei luoghi pubblici e di lavoro;

7) al miglioramento della rete idrica;

8) all'adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti;

9) alle operazioni di recupero e bonifica di aree industriali dismesse;

10) al recupero e risanamento dei centri urbani;

11) alla tutela degli assetti idrogeologici;

12) alle aree protette e ai parchi naturali;

b) condizioni di accesso ai lavori socialmente utili con ciò intendendosi le categorie di lavoratori nonché soggetti inoccupati da utilizzare in progetti di lavori socialmente utili;

c) criteri per l'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori dei piani di lavori socialmente utili;

d) trattamento economico e durata dell'impiego in lavori socialmente utili;

e) individuazione di criteri di armonizzazione dei trattamenti previdenziali tra le diverse figure impegnate in progetti di lavori socialmente utili;

f) armonizzazione della disciplina in materia di formazione di società miste operanti nel settore dei lavori socialmente utili e di durata temporale di regime di appalti o convenzioni protette in materia di svolgimento di lavori socialmente utili, da parte delle stesse;

g) individuazione di forme di incentivazione da erogare alle società miste di cui alla lettera f) successivamente alla conclusione dei periodi di attività svolte dalle stesse in regime di appalti o convenzioni protette.

2. Nel decreto legislativo di cui al comma 1 viene altresì prevista la costituzione, senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, di una idonea struttura organizzativa finalizzata al coordinamento in materia di lavori socialmente utili.

3. Lo schema di decreto legislativo dovrà essere trasmesso alle competenti Commissioni parlamentari al fine della espressione del parere entro trenta giorni dalla data di assegnazione.

Art. 23.

(Disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo)

1. All'articolo 5 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva per le imprese operanti nei territori individuati dall'articolo 1 della legge 1° marzo 1986, n. 64, è sospesa la condizione di corresponsione dell'ammontare retributivo di cui all'articolo 6, comma 9, lettere a), b) e c), del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389»;

b) al comma 3, secondo periodo, dopo le parole: «di fiscalizzazione» sono inserite le seguenti: «di leggi speciali in materia e di sanzioni a ciascuna di esse relative» e sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I provvedimenti di esecuzione in corso, in qualsiasi fase e grado, sono sospesi fino alla data del riallineamento. L'avvenuto riallineamento estingue i reati previsti da leggi speciali in materia di contributi e di premi e le obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio. Sono fatti salvi i giudizi pendenti promossi dai lavoratori ai fini del rico-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

noscimento della parità di trattamento retributivo»;

c) dopo il comma 3, sono inseriti i seguenti:

«3-bis. Le imprese di cui al comma 1 che abbiano stipulato gli accordi di cui al comma 2, nella loro qualità di soggetti indicati nel titolo III del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni, obbligati all'effettuazione delle ritenute alla fonte sulle somme o valori da essi corrisposti ed alla presentazione della relativa dichiarazione ai sensi dell'articolo 7 del medesimo decreto, sono ammesse a versare, entro sessanta giorni dalla scadenza del termine finale concesso dal comma 2 per la stipula degli accordi, senza applicazione di sanzioni e interessi, le maggiori ritenute relative ai compensi, risultanti dai suddetti accordi, effettivamente corrisposti fino alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Conseguentemente, entro lo stesso termine, detti soggetti sono ammessi a presentare, per ciascun periodo di imposta cui si riferisce il versamento delle ritenute relative ai compensi e senza applicazione di sanzioni, dichiarazioni integrative per rettificare quelle già presentate utilizzando i modelli di dichiarazione approvati per gli stessi periodi di imposta con decreto del Ministro delle finanze.

3-ter. La presentazione delle dichiarazioni integrative di cui al comma 3-bis e l'esecuzione dei connessi versamenti esclude la punibilità per i reati previsti dal decreto-legge 10 luglio 1982, n. 429, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1982, n. 516, nei limiti delle integrazioni.

3-quater. Per le ritenute indicate nella dichiarazione integrativa di cui al comma 3-bis non può essere esercitata la rivalsa sui percettori dei compensi non assoggettati in precedenza a ritenuta. Le dichiarazioni integrative non costituiscono titolo per la deducibilità ai fini delle imposte sui redditi.

3-quinquies. Le disposizioni di cui ai commi da 3-bis a 3-quater e al presente

comma si applicano anche se le violazioni sono già state rilevate; tuttavia restano ferme le somme pagate anteriormente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, a titolo di soprattasse, pene pecuniarie e interessi. Le controversie pendenti e quelle che si instaurano sino al termine finale per la presentazione delle dichiarazioni integrative, concernenti i compensi di cui al comma 3-bis, corrisposti fino alla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono estinte mediante ordinanza subordinatamente alla presentazione, da parte del sostituto di imposta, alla segreteria dell'organo del contenzioso tributario presso il quale pende la controversia, di copia, anche fotostatica, della dichiarazione integrativa e della ricevuta comprovante la consegna all'ufficio postale della lettera raccomandata di trasmissione della dichiarazione stessa, nonchè della ricevuta ed attestato di versamento delle ritenute»;

d) al comma 4, i primi due periodi sono sostituiti dai seguenti: «La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, dovuti dalle imprese di cui al comma 1 e alle condizioni di cui al comma 2, è quella fissata dagli accordi di riallineamento e non inferiore al 25 per cento del minimale e, per i periodi successivi, al 50 per cento, da adeguare, entro 36 mesi, al 100 per cento dei minimali di retribuzione giornaliera, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. La presente disposizione deve intendersi come interpretazione autentica delle norme relative alla corresponsione retributiva ed alla determinazione contributiva di cui al combinato disposto dell'articolo 1, comma 1, e dell'articolo 6, commi 9, lettere a), b) e c), e 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. Per la differenza tra la retribuzione di riferimento per il versamento dei predetti contributi e l'intero importo del minimale di cui al cita-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n

to decreto-legge n. 338 del 1989, possono essere accreditati contributi figurativi, ai fini del diritto e della misura della pensione, con onere a carico del Fondo 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, nel limite massimo delle risorse preordinate a tale scopo. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabiliti criteri e modalità per il riconoscimento dei predetti accrediti di contributi figurativi»;

e) dopo il comma 6, è aggiunto il seguente:

«6-bis. All'atto del definitivo riallineamento retributivo ai livelli previsti nei corrispondenti contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, alle imprese di cui al comma 1 sono riconosciuti, per i lavoratori interessati dagli accordi di recepimento, gli incentivi previsti per i casi di nuova occupazione dalle norme vigenti alla data della completa applicazione dei contratti collettivi».

2. I limiti temporali previsti dall'articolo 5 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, decorrono dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. I soggetti che si avvalgono degli accordi di riallineamento retributivo di cui al presente articolo sono esclusi dalle gare di appalto indette da enti pubblici nei territori diversi da quelli di cui all'articolo 1 della legge 1° marzo 1986, n. 64, fino al completo riallineamento.

Art. 24.

(Disposizioni riguardanti soci delle cooperative di lavoro)

1. Per i crediti dei soci delle cooperative di lavoro trovano applicazione le disposi-

zioni di cui all'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, e agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80; restano salvi e conservano la loro efficacia ai fini delle relative prestazioni i contributi versati antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge. I contributi rimborsati saranno restituiti dagli organismi cooperativi all'ente previdenziale senza aggravio di oneri accessori entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In deroga alla disposizione di cui all'articolo 40, primo comma, numero 7°, del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155, e successive modificazioni, i lavoratori soci di cooperative di lavoro sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria ai fini dell'erogazione, per i settori non agricoli, del trattamento ordinario di tale assicurazione e del trattamento speciale di disoccupazione edile di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 427, e successive modificazioni, e, per il settore agricolo, sia del trattamento ordinario che dei trattamenti speciali di cui alle leggi 8 agosto 1972, n. 457, e 16 febbraio 1977, n. 37. I contributi relativi alla predetta assicurazione, versati anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano salvi e conservano la loro efficacia anche ai fini della concessione delle prestazioni.

3. Ai fini dell'erogazione delle prestazioni di cui al comma 2, la perdita dello stato di socio su iniziativa della cooperativa, ivi compreso il caso di scioglimento della cooperativa stessa, ovvero del singolo socio, è equiparata, rispettivamente, al licenziamento o alle dimissioni del socio medesimo.

4. Le disposizioni in materia di indennità di mobilità nonché di trattamento speciale di disoccupazione edile ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, si intendono estese ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro svolgenti le attività comprese nei settori

produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina relativa all'indennità di mobilità stessa soggette agli obblighi della correlativa contribuzione. L'espletamento della relativa procedura di mobilità, estesa dall'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, deve essere preceduto dall'approvazione, da parte dell'assemblea, del programma di mobilità. Conservano la loro efficacia ai fini delle relative prestazioni i contributi versati antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

5. È confermata l'esclusione dall'assicurazione di cui al comma 2 dei soci delle cooperative rientranti nella disciplina di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, nonché dei soci di categorie di cooperative espressamente escluse dalla predetta assicurazione.

6. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fino all'emanazione della disciplina sulla definizione degli ammortizzatori sociali per i soci lavoratori di società cooperative.

Art. 25.

(Mutui per la realizzazione di politiche per il lavoro)

1. Per la realizzazione delle politiche per il lavoro ed in particolare per gli interventi a carico del Fondo 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, e del Fondo di cui all'articolo 1-ter del medesimo decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993, nonché per gli interventi previsti dall'articolo 9-septies del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Ministro del tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa depositi e prestiti, il cui ammortamento è a

totale carico dello Stato a decorrere dal 1998. Le somme derivanti da detti mutui sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnate, con decreto del Ministro del tesoro, sulla base del riparto operato con deliberazione del CIPE su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, agli appositi capitoli dello stato di previsione delle Amministrazioni interessate.

2. La società per l'imprenditorialità giovanile s.p.a., costituita ai sensi del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, può istituire fondi di garanzia a favore dei beneficiari degli interventi da essa effettuati, per l'attuazione dei quali è autorizzata la spesa di lire 20 miliardi per l'anno 1997. Al relativo onere si provvede mediante utilizzo delle risorse derivanti dai mutui di cui all'articolo 9 del decreto-legge 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1995, n. 85. La predetta società, per le medesime finalità, è ammessa a costituire società in ambito regionale aventi identica ragione sociale, conservando la maggioranza assoluta del capitale sociale per un periodo minimo di due anni.

3. I contratti di programma di cui all'articolo 2, comma 203, lettera e), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono avere ad oggetto anche interventi nel settore turistico.

Art. 26.

(Interventi a favore di giovani inoccupati nel Mezzogiorno)

1. Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per la definizione di un piano straordinario di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro, da attuare entro il 31 dicembre 1997 nei territori delle regioni Sardegna, Sicilia, Calabria, Campa-

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

nia, Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise, nonchè nelle province nelle quali il tasso medio annuo di disoccupazione, secondo la definizione allargata ISTAT, rilevato per il 1996, è superiore alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) destinazione del piano a favore di giovani, di età compresa tra i 21 e i 32 anni, in cerca di prima occupazione, iscritti da più di trenta mesi nelle liste di collocamento, ferme restando le condizioni previste dalla normativa vigente per le ipotesi di rifiuto ingiustificato di offerte di lavoro;

b) ripartizione delle risorse per regioni tenendo conto del tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata e suddivisione delle risorse stesse, in modo equilibrato, tra progetti di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro entro il mese di novembre 1997; possibilità di revisione di tale suddivisione, su proposta delle Commissioni regionali per l'impiego, sulla base della verifica dell'andamento del piano straordinario, per garantire comunque il raggiungimento degli obiettivi;

c) durata dell'impegno nei lavori di pubblica utilità e nelle borse di lavoro non superiore a dodici mesi;

d) definizione delle procedure attuative del piano straordinario con modalità e tempi tali da realizzare l'avviamento al lavoro di almeno 100.000 giovani inoccupati di cui al presente comma entro il 31 dicembre 1997.

2. Per quanto riguarda i lavori di pubblica utilità, il decreto legislativo di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

a) attuazione dei nuovi progetti, temporalmente determinati, nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali, mediante le modalità stabilite nell'articolo 1 del decreto-legge

1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, ivi compresa la possibilità di ricorso ad interventi sostitutivi in caso di inerzia nell'attivazione dei progetti ovvero di mancata esecuzione degli stessi; ambiti e tipologia dei progetti saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza Stato-città e autonomie locali;

b) ammissibilità dei soli progetti, presentati entro due mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1, che prevedano, a favore dei lavoratori interessati, l'impegno a realizzare nuove attività stabili nel tempo, anche nel settore del lavoro autonomo, nonchè i contenuti formativi ad esse funzionali; a tal fine, individuazione delle agenzie di promozione di lavoro e di impresa incaricate dell'attività di assistenza tecnico-progettuale agli enti proponenti, con il rilascio di un'apposita attestazione, valida come requisito per la presentazione dei progetti.

3. Per quanto riguarda le borse di lavoro, il decreto legislativo di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

a) possibilità di svolgere le borse di lavoro presso imprese appartenenti ai settori di attività individuati dalle classi D, H, I, J e K della classificazione ISTAT 1991 delle attività economiche che non abbiano licenziato personale nei dodici mesi precedenti, con almeno due dipendenti e non più di cento, in misura non superiore al numero dei dipendenti e comunque a dieci e a condizione che i giovani impegnati nelle borse di lavoro siano ad incremento del personale occupato mediamente dall'impresa nei dodici mesi precedenti; la medesima possibilità e alle medesime condizioni è consentita alle imprese appartenenti ai settori di attività individuati dalla classe G della predetta classificazione, con almeno cinque dipendenti e non più di cento;

b) determinazione della durata delle borse di lavoro, fermo restando il termine

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale - n. 154

di cui alla lettera c) del comma 1, in rapporto alle caratteristiche tipologiche e dimensionali delle imprese, escludendo le attività con carattere di stagionalità, e ai livelli di scolarità dei giovani;

c) corresponsione del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608; erogazione del sussidio ai giovani da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), subordinatamente all'attestazione mensile da parte dell'impresa della effettiva partecipazione alle attività previste, con predisposizione di procedure automatiche di accesso ai benefici, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, da parte delle imprese ammesse, tra quelle che abbiano presentato apposita dichiarazione di disponibilità all'INPS entro termini prefissati, anche tramite le organizzazioni datoriali di categoria;

d) riconoscimento, in caso di assunzione a tempo indeterminato al termine della borsa di lavoro, degli incentivi previsti in casi di nuova occupazione dalle norme vigenti alla data dell'assunzione.

4. Sullo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 le competenti Commissioni parlamentari esprimono il loro parere entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

5. Il terzo periodo del comma 20 dell'articolo 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, non trova applicazione relativamente agli interventi attuati nei territori di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabiliti modalità e criteri per il rimborso, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, degli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dai datori di la-

voro che abbiano attivato tirocini di orientamento o formativi ai sensi di disposizioni di legge vigenti.

7. Per l'attuazione dei commi da 1 a 5 del presente articolo sono preordinate, nell'ambito del Fondo 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, lire 300 miliardi per il 1997 e lire 700 miliardi per il 1998. Le somme non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza possono esserlo in quello successivo.

Art. 27.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione:

a) degli articoli 15, 16 e 20 valutati complessivamente in lire 271 miliardi per l'anno 1997, in lire 490 miliardi per l'anno 1998 e in lire 670 miliardi per ciascun anno a decorrere dall'anno 1999, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) degli articoli 23 e 24, valutati in lire 50 miliardi per l'anno 1997 e in lire 90 miliardi annui a decorrere dall'anno 1998, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30;

c) dell'articolo 25, pari a lire 105 miliardi per l'anno 1998 ed a lire 175 miliardi annui a decorrere dal 1999 fino al 2013, si provvede per gli anni 1998 e 1999 mediante utilizzo delle proiezioni per i medesimi anni dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 9001 dello stato di previsione del Ministero

4-7-1997

Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE

Serie generale -

del tesoro per l'anno 1997, utilizzando, quanto a lire 70 miliardi per l'anno 1998 ed a lire 140 miliardi per l'anno 1999, l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale; quanto a lire 35 miliardi per ciascuno degli anni 1998 e

1999 l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro.

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

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 24 giugno 1997

*Il Presidente del Senato della Repubblica
nell'esercizio delle funzioni del Presidente della Repubblica,
ai sensi dell'articolo 86 della Costituzione*

MANCINO

PRODI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREU, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

Visto, il Guardasigilli: FLICK

ALL. 4

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

DECRETO LEGISLATIVO 1° dicembre 1997, n. 468.

Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196, recante delega al Governo per la revisione della disciplina dei lavori socialmente utili prevista dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

Acquisito il parere della competente Conferenza unificata istituita ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 novembre 1997;

Acquisito il parere delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 novembre 1997;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, delle finanze e per la funzione pubblica e gli affari regionali;

E M A N A

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Definizione

1. Si definiscono lavori socialmente utili le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti, alle condizioni contenute nel presente decreto legislativo, compatibilmente con l'equilibrio del locale mercato del lavoro.

2. Le attività di cui al comma 1 sono distinte secondo la seguente tipologia:

a) lavori di pubblica utilità mirati alla creazione di occupazione, in particolare in nuovi bacini di impiego, della durata di 12 mesi, prorogabili al massimo per due periodi di 6 mesi, realizzati alle condizioni di cui all'articolo 2;

b) lavori socialmente utili mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata massima di 12 mesi;

c) lavori socialmente utili per la realizzazione di progetti aventi obiettivi di carattere straordinario, della durata di 6 mesi, prorogabili al massimo per un periodo di 6 mesi, con priorità per i soggetti titolari di trattamenti previdenziali;

d) prestazioni di attività socialmente utili da parte di titolari di trattamenti previdenziali, realizzate alle condizioni di cui all'articolo 7.

3. Le attività indicate nelle lettere a), b) e c) del comma 2 sono definite mediante la predisposizione di appositi progetti.

4. Fatte salve le norme che regolano il trattamento giuridico ed economico dei soggetti impegnati nelle attività di cui al comma 1 e quelle relative alla decadenza dei trattamenti previdenziali in conseguenza dell'ingiustificato rifiuto dell'assegnazione alle attività, le regioni possono dettare norme in materia. Le competenze attribuite dal presente decreto alle Commissioni regionali per l'impiego ed agli organismi periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono conferite, in base ai criteri e secondo i tempi previsti dai decreti legislativi emanati in attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 59, ai competenti organismi degli enti locali.

5. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e le regioni, negli ambiti di rispettiva competenza, promuovono l'utilizzazione dei lavori socialmente utili come strumento di politica attiva del lavoro, di qualificazione professionale e di creazione di nuovi posti di lavoro e di nuova imprenditorialità, anche sotto forma di lavoro autonomo o cooperativo.

6. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvede, altresì, al monitoraggio sull'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto, mediante la costituzione, ai sensi dell'articolo 13 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, di una idonea struttura organizzativa finalizzata al coordinamento in materia di lavori socialmente utili.

Art. 2.

Lavori di pubblica utilità

1. I progetti di lavori di pubblica utilità sono attivati nei settori della cura della persona; dell'ambiente, del territorio e della natura; dello sviluppo rurale, montano

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

e dell'acquacoltura; del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

a) cura e assistenza all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani; riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, di portatori di handicap e di persone detenute, nonché interventi mirati nei confronti di soggetti in condizioni di particolare disagio e emarginazione sociale;

b) raccolta differenziata, gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi pubblici e di lavoro, tutela delle aree protette e dei parchi naturali, bonifica delle aree industriali dismesse e interventi di bonifica dall'amianto;

c) miglioramento della rete idrica, tutela degli assetti idrogeologici e incentivazione dell'agricoltura biologica, realizzazione delle opere necessarie allo sviluppo e alla modernizzazione dell'agricoltura anche delle zone di montagna, della silvicoltura, dell'acquacoltura e dell'agriturismo;

d) piani di recupero, conservazione e riqualificazione, ivi compresa la messa in sicurezza degli edifici a rischio, di aree urbane, quartieri nelle città e centri minori, in particolare di montagna; adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti; interventi di recupero e valorizzazione del patrimonio culturale; iniziative dirette al miglioramento delle condizioni per lo sviluppo del turismo.

2. I progetti di cui al comma 1 sono altresì attivati nei settori ed ambiti previsti dalla legislazione regionale emanata ai sensi dell'articolo 1, comma 4.

3. Per una più efficace attuazione dei progetti di cui al comma 1, lettera a), i soggetti di cui all'articolo 4, comma 1, possono essere affiancati da volontari appartenenti alle associazioni di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, ai quali può essere corrisposto un rimborso spese a carico degli enti utilizzatori.

4. I progetti di lavori di pubblica utilità prevedono l'impegno dei soggetti promotori a realizzare nuove attività stabili nel tempo e devono, a tal fine, contenere un piano d'impresa relativo alle attività che si intendono promuovere alla fine del progetto. I progetti sono corredati da dichiarazione scritta attestante la sussistenza dei presupposti tecnicamente fondati del progetto di nuove attività stabili nel tempo, rilasciata da una delle agenzie di promozione di lavoro e di impresa individuate con decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti i Ministeri interessati, anche su proposta delle regioni e degli enti locali. Le medesime agenzie possono accertare i predetti presupposti mediante la documentata fornitura di assistenza tecnica alla definizione del progetto. I soggetti promotori possono modificare, entro sei mesi dall'avvio del progetto, i termini del piano d'impresa, fatti salvi gli impegni occupazionali, per giustificate esigenze intervenute in corso di esecuzione del progetto di lavori di pubblica utilità cui il piano è collegato, previa relativa certifica-

zione ad opera della medesima agenzia di promozione e lavoro che ha già rilasciato la dichiarazione scritta. Le modifiche sono immediatamente comunicate all'organo che ha approvato il progetto.

5. Ai fini di quanto stabilito nel comma 4, i progetti di lavori di pubblica utilità, predisposti dalle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e dagli enti pubblici economici, sono corredati dalle delibere di cui all'articolo 10, comma 1, recanti gli impegni in ordine alle opzioni ivi previste e ai conseguenti stanziamenti di bilancio.

6. Sulla base delle delibere di cui al comma 5 i soggetti promotori stipulano, entro 8 mesi dall'avvio dei progetti, convenzioni con i soggetti incaricati della realizzazione dei piani di impresa, affidando ad essi direttamente la gestione dei progetti di pubblica utilità. Il soggetto promotore allega, in sede di presentazione del progetto o invia successivamente la convenzione e l'organismo gestore subentra negli obblighi del promotore stabiliti nel presente decreto. Ove la convenzione non venga stipulata il progetto si intende cessato.

7. Nel caso in cui non si realizzino le attività alle condizioni e nei termini previsti nel piano d'impresa, il soggetto promotore rimborserà parzialmente le somme a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, relative agli assegni di cui all'articolo 8, comma 3, corrisposti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) ai soggetti impegnati nei progetti di lavori di pubblica utilità, nonché, parzialmente, le somme relative al finanziamento delle spese di cui all'articolo 11, comma 7, lettere c) e d).

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono determinati i criteri per definire l'entità degli scostamenti tra il progetto e la sua attuazione, nonché l'entità dei rimborsi di cui al comma 7, comunque non superiori al 50 per cento, e le modalità di utilizzo delle somme rimborsate, ivi compresa la concessione di contributi a fondo perduto a rimborso degli oneri relativi all'attuazione della previsione contenuta nell'art. 8, comma 18, ultimo periodo.

9. Nei casi di cui al comma 4, l'agenzia di promozione di lavoro e di impresa che ha certificato la sussistenza dei presupposti di cui al comma 4, dovrà restituire le somme percepite ai sensi dell'articolo 11, comma 7, lettera d). Salvo i casi di forza maggiore, qualora si verificino reiterate situazioni di mancata realizzazione delle attività, per i soggetti promotori sarà prevista la sospensione, per un periodo di due anni, dalla possibilità di presentare nuovi progetti di lavori socialmente utili. Nei medesimi casi, per le agenzie di promozione di lavoro e di impresa che hanno attestato la sussistenza dei presupposti tecnici richiesti, sarà prevista l'esclusione, per un periodo di tre anni, dall'elenco delle agenzie individuate con la procedura di cui al comma 4.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

Art. 3.

Soggetti promotori dei progetti di L.S.U.

1. I progetti di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a), b), c), possono essere promossi dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, dagli enti pubblici economici, dalle società a totale o prevalente partecipazione pubblica e dalle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e loro consorzi. Con decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale possono essere individuati, sentiti i Ministeri interessati per materia, anche su proposta delle regioni e degli enti locali, altri soggetti che possono promuovere progetti di lavori socialmente utili.

2. I progetti promossi dalle cooperative sociali e loro consorzi possono essere approvati quando ricorrano le seguenti condizioni:

a) l'attività della cooperativa o delle cooperative facenti parte del consorzio, deve essere stata avviata da almeno due anni e deve essere stata assoggettata a revisione ai sensi dell'articolo 3 della citata legge n. 381 del 1991;

b) il numero dei soggetti da impegnare non deve eccedere il 30 per cento o il 15 per cento dei lavoratori, dipendenti o soci, rispettivamente per le cooperative di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 1 della citata legge n. 381 del 1991;

c) non devono essere state effettuate riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto di lavori socialmente utili;

d) limitatamente alle cooperative che abbiano già gestito un progetto di lavori socialmente utili, almeno il 50 per cento dei lavoratori impegnati sulla base del precedente progetto deve essere stato assunto ovvero esser divenuto socio lavoratore.

3. Per i progetti di cui all'articolo 1, comma 2, lettere b) e c), i soggetti promotori di cui al comma 1 possono utilizzare per l'assistenza tecnica e formativa organismi di comprovata e qualificata competenza nel settore a condizione che siano preventivamente indicati nel progetto presentato.

Art. 4.

Soggetti utilizzabili nei lavori socialmente utili

1. Possono essere utilizzati nei lavori socialmente utili di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a), b) e c):

a) lavoratori in cerca di prima occupazione o disoccupati iscritti da più di 2 anni nelle liste del collocamento;

b) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non percettori dell'indennità di mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione;

c) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e percettori dell'indennità di mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione;

d) lavoratori che godono del trattamento straordinario di integrazione salariale sospesi a zero ore;

e) gruppi di lavoratori espressamente individuati in accordi per la gestione di esuberanti nel contesto di crisi aziendali, di settore e di area;

f) categorie di lavoratori individuate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, anche ai sensi dell'articolo 25, comma 5, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223;

g) persone detenute per le quali sia prevista l'ammmissione al lavoro esterno come modalità del programma di trattamento.

2. Per i progetti predisposti dall'Amministrazione penitenziaria e dalla giustizia minorile, concernenti attività lavorative destinate ad essere svolte all'interno degli istituti penitenziari e dei servizi minorili, possono essere utilizzate, con esclusione di ogni altro soggetto, persone detenute diverse da quelle di cui alla lettera g) del comma 1, con preferenza per quelle per le quali il termine di espiazione della pena ricada nell'ambito di durata del progetto.

Art. 5.

Procedure per l'approvazione dei progetti di L.S.U.

1. I progetti di lavori socialmente utili di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a), b) e c), corredati dai provvedimenti di approvazione validamente assunti dai soggetti promotori, sono presentati alle commissioni regionali per l'impiego competenti, che provvedono all'approvazione dei progetti entro 60 giorni, decorsi i quali il medesimo si intende approvato, sempreché entro tale termine non venga comunicata, dalla direzione regionale del lavoro - settore politiche del lavoro, al soggetto proponente la carenza delle risorse economiche necessarie ovvero la richiesta di integrazione di informazioni riguardanti il progetto.

2. I progetti devono essere presentati utilizzando il modello elaborato secondo i criteri di base definiti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. I progetti relativi a lavori di pubblica utilità devono essere corredati dagli elementi di cui all'articolo 2. I progetti relativi ad attività inserite in interventi formativi, devono essere corredati dal progetto formativo debitamente autorizzato. I progetti relativi ad attività dirette al raggiungimento di obiettivi di carattere straordinario devono essere corredati dalla dichiarazione dell'organo competente del soggetto proponente circa l'effettivo carattere straordinario degli obiettivi da raggiungere. Ai fini della tempestività degli interventi per la promozione e l'attivazione dei lavori socialmente utili:

a) per gli enti locali spetta alla giunta assumere le deliberazioni in materia di promozione di progetti;

b) per gli enti locali, la giunta, ai fini dell'approvazione di quanto strettamente necessario per la

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

immediata operatività dei progetti, può ricorrere, previa autorizzazione del prefetto, a procedure straordinarie, anche in deroga alle normative vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di lotta alla criminalità organizzata;

c) l'amministrazione proponente il progetto di lavori socialmente utili è tenuta a procedere, ricorrendone i presupposti, secondo le disposizioni dell'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con esclusione del comma 4 del medesimo articolo, nonché dell'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142.

3. Le commissioni regionali per l'impiego competenti possono stabilire criteri di priorità per l'approvazione dei progetti per i quali si richieda il finanziamento a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236; tra le priorità vanno previste la finalizzazione dei progetti all'occupazione stabile dei soggetti utilizzati, la partecipazione dell'ente pubblico al finanziamento del progetto, lo svolgimento di attività formative, la presenza della convenzione di cui all'articolo 2, comma 6, sin dall'inizio del progetto. A tal fine possono, altresì, fissare dei termini entro i quali consentire la presentazione dei progetti, per potere effettuare una comparazione qualitativa dei progetti medesimi e richiedere informazioni integrative al modello di presentazione.

4. I progetti possono essere redatti sulla base di convenzioni elaborate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale con le amministrazioni pubbliche aventi competenze interregionali. Le convenzioni contengono il piano generale di svolgimento delle attività di lavori socialmente utili, mentre le modalità di attuazione in ambito locale sono contenute nei singoli progetti da presentare agli organi regionali competenti per l'approvazione. Le disposizioni contenute nel presente comma non si applicano ai progetti interregionali presentati entro il 31 dicembre 1997.

Art. 6.

Procedure per l'assegnazione dei lavoratori ai progetti

1. Per tutti i soggetti da assegnare alle attività socialmente utili si tiene conto, preliminarmente, della corrispondenza tra la qualifica posseduta dai lavoratori e i requisiti professionali richiesti per l'attuazione del progetto e del principio delle pari opportunità.

2. L'assegnazione dei lavoratori non percettori di trattamenti previdenziali ai progetti, è limitata a coloro che aderiscono volontariamente e avviene a cura delle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura competenti, secondo i criteri previsti per l'attuazione dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni. Le commissioni regionali per l'impiego competenti possono deliberare che, in caso di nuclei familiari privi di reddito composti da disoccupati

coniugati, conviventi ovvero da orfani di entrambi i genitori ovvero monoparentali con figli e solo ai fini del predetto inserimento, sia riconosciuta una determinata diminuzione del punteggio posseduto, secondo i criteri di cui al citato articolo 16.

3. L'assegnazione ai progetti dei lavoratori percettori di trattamenti previdenziali, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), avviene a cura delle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura competenti, secondo il maggior periodo residuo di percepimento del trattamento previdenziale, limitatamente ai progetti la cui durata non sia superiore a tale residuo periodo.

4. Per i progetti formulati con riferimento a crisi aziendali, di settore o di area, l'assegnazione avviene limitatamente a gruppi di lavoratori espressamente individuati nel progetto medesimo, fatte salve le qualifiche professionali altamente specializzate o dirigenziali, nella misura massima del 10 per cento.

5. L'assegnazione dei lavoratori secondo i criteri di cui al comma 2, avviene attraverso l'avviamento di un numero di lavoratori pari a tre volte quello richiesto nel progetto, laddove l'ente promotore richieda di effettuare, in tale ambito, una selezione di idoneità al raggiungimento degli obiettivi del progetto, con particolare riferimento alle finalità occupazionali.

6. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 2, l'assegnazione dei lavoratori può avvenire su richiesta nominativa.

7. Nei casi di cui all'articolo 2, comma 6, l'organismo gestore, sin dall'inizio del progetto, effettua la selezione di idoneità di cui al comma 5 e può altresì richiedere l'assegnazione nominativa di una parte dei lavoratori, in possesso delle qualifiche maggiormente specializzate.

8. Qualora l'assegnazione riguardi soggetti appartenenti alle categorie di lavoratori di cui alle lettere f) e g) del comma 1 dell'articolo 4, che si trovino in condizioni tali rendere difficile l'integrazione sociale oltre che lavorativa, le commissioni regionali per l'impiego competenti possono prevedere il loro inserimento mirato tramite richiesta nominativa.

9. Non possono comunque essere assegnati ai progetti lavoratori che provengano dalla partecipazione ad altri progetti, a meno che non sia trascorso un periodo di almeno 6 mesi dalla conclusione del precedente progetto.

Art. 7.

Utilizzo diretto dei lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione.

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono svolgere le attività di cui all'articolo 1, comma 2, lettera d), mediante l'utilizzo dei lavoratori percettori di

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

trattamento previdenziale, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), residenti nel comune o nell'area della sezione circoscrizionale per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, ove si svolge la prestazione.

2. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 devono solo inoltrare una richiesta alle competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, specificando la durata delle prestazioni di attività di lavori socialmente utili.

3. Le assegnazioni sono effettuate dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, nell'ambito dei lavoratori in possesso di qualifiche compatibili con le prestazioni da svolgere, con priorità per i residenti nei comuni ove si svolgono le prestazioni secondo il maggior periodo residuo di trattamento previdenziale, limitatamente alle richieste di prestazioni di durata inferiore al predetto periodo residuo.

4. Ai fini dell'assegnazione, i centri per l'impiego ricevono dalle sedi INPS territorialmente competenti, gli elenchi relativi ai percettori dell'indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione, con l'indicazione della qualifica professionale posseduta, la durata del trattamento e la data di cessazione dello stesso. Analoghe comunicazioni sono effettuate dalle aziende interessate con riguardo ai lavoratori sospesi a zero ore, per i quali sia stato emanato il provvedimento di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

5. Le regioni e le commissioni regionali per l'impiego semestralmente effettuano un monitoraggio delle attività di cui al presente articolo ed eventualmente provvedono a promuovere le opportune iniziative per l'utilizzo dei lavoratori.

Art. 8.

Disciplina dell'utilizzo nelle attività

1. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui all'articolo 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

2. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti previdenziali di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), sono impegnati per l'orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento e comunque per non meno di 20 ore settimanali e per non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato

detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore.

3. Ai lavoratori utilizzati nelle attività di lavori socialmente utili ovvero nelle attività formative previste nell'ambito dei progetti e non percettori di trattamenti previdenziali, compete un importo mensile di lire 800.000, denominato assegno per i lavori socialmente utili. Tale assegno è erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di indennità di mobilità. I lavoratori sono impegnati per un orario settimanale di 20 ore e per non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, ai lavoratori compete il corrispondente importo integrativo di cui al comma 2.

4. L'assegno per i lavori socialmente utili è cumulabile con i redditi relativi ad attività di lavoro autonomo di carattere occasionale e di collaborazione continuata e coordinata, iniziate successivamente all'avvio del progetto. Ai fini delle presenti disposizioni, per attività di lavoro occasionale si intendono quelle svolte per il periodo massimo previsto per il mantenimento dell'iscrizione nella prima classe delle liste di collocamento e nei limiti di lire 7.200.000 lorde percepite, nell'arco temporale di svolgimento del progetto, condizioni risultanti da apposita documentazione. L'assegno è, altresì, cumulabile con i redditi da lavoro dipendente a tempo determinato parziale, iniziato successivamente all'avvio del progetto, nei limiti di lire 600.000 mensili, opportunamente documentati. L'assegno è, invece, incompatibile con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato con contratto a termine a tempo pieno. In tale caso, l'ente utilizzatore potrà valutare la possibilità di autorizzare un periodo di sospensione delle attività di lavori socialmente utili per il periodo corrispondente, dandone comunicazione alla sede INPS territorialmente competente. Le attività di lavoro autonomo o subordinato non devono in ogni caso essere di pregiudizio allo svolgimento delle attività di lavori socialmente utili o incompatibili con le attività medesime, secondo la valutazione del soggetto utilizzatore.

5. L'assegno per i lavori socialmente utili è incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attività di lavori socialmente utili i titolari di assegno o di pensione di invalidità possono optare per il trattamento di cui al comma 3. Sono invece cumulabili con il trattamento di cui al predetto comma 3, gli assegni e le pensioni di invalidità civile nonché le pensioni privilegiate per infermità contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

6. L'importo integrativo di cui ai commi 2 e 3 è a carico del soggetto utilizzatore ed è corrisposto per le giornate di effettiva presenza.

7. I lavoratori che usufruiscono del trattamento di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, se avviati a progetti di lavori socialmente utili con le modalità di cui all'articolo 6, comma 2, possono optare per il trattamento di cui al comma 3 del presente articolo. In caso contrario essi possono essere utilizzati alle medesime condizioni dei lavoratori percettori di trattamento previdenziale di cui al comma 2 del presente articolo.

8. Con decorrenza dal 1° gennaio 1999 l'assegno viene rivalutato nella misura dell'80 per cento della variazione annuale ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

9. I soggetti utilizzatori attuano idonee forme assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento della attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

10. Le attività di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo è corrisposto l'assegno.

11. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto.

12. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. È facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione.

13. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, è facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore.

14. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità.

15. Alle lavoratrici impegnate nei progetti di lavori socialmente utili che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 17 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Alle lavoratrici viene riconosciuto il diritto a partecipare ai medesimi progetti di lavori

socialmente utili che fossero ancora in corso o prorogati al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità.

16. Ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i permessi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

17. L'assegno è erogato anche per le assenze di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

18. I lavoratori impegnati in lavori socialmente utili possono partecipare, con diritto alla corresponsione dell'assegno, alle assemblee organizzate dalle organizzazioni sindacali, nei casi ed alle condizioni previste per i dipendenti del soggetto utilizzatore.

19. Per i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili per i quali è erogato l'assegno di cui al comma 3, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento. È comunque consentita la possibilità di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.

Art. 9.

Decadenza

1. L'ingiustificato rifiuto dell'assegnazione alle attività di cui all'articolo 1, da parte dei soggetti percettori di trattamenti previdenziali, comporta la perdita del trattamento e la cancellazione dalla lista regionale di mobilità di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223. La perdita del trattamento e la cancellazione sono disposte dal responsabile della sezione circoscrizionale per l'impiego e per il collocamento in agricoltura ed avverso il provvedimento è ammesso ricorso entro trenta giorni alla Direzione regionale del lavoro - Settore politiche del lavoro, che decide con provvedimento definitivo entro venti giorni. La partecipazione ad attività di orientamento e di formazione, disposta dai competenti uffici pubblici, costituisce giustificato motivo di rifiuto dell'assegnazione.

2. La perdita del trattamento previdenziale e la cancellazione dalla lista di mobilità di cui al comma 1, non possono essere disposte quando le attività offerte si svolgono in un luogo distante più di 50 chilometri da quello di residenza del lavoratore o comunque non raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici di linea. La commissione regionale per l'impiego, tenuto conto delle caratteristiche del territorio e dei servizi pubblici esistenti in esso, può modificare i predetti limiti relativi alla dislocazione geografica dell'iniziativa.

3. La decadenza e la cancellazione di cui al comma 1 operano, inoltre, quando gli enti utilizzatori chiedono, per iscritto, alle competenti sezioni circoscrizionali per

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

l'impiego e per il collocamento in agricoltura la revoca dell'assegnazione, qualora i soggetti non abbiano partecipato regolarmente alle attività socialmente utili alle quali siano stati assegnati o non abbiano rispettato le condizioni di utilizzo impartite.

4. I soggetti non percettori di trattamenti previdenziali cessano dalla partecipazione alle attività di cui all'articolo 1, nelle ipotesi e con le modalità di cui al comma 3.

5. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, gli organismi utilizzatori possono chiedere, per la residua durata del progetto o della prestazione, la sostituzione con altro lavoratore.

Art. 10.

Occupazione dei soggetti già impegnati nei lavori socialmente utili

1. Allo scopo di creare le necessarie ed urgenti opportunità occupazionali per i lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili, facendo contemporaneamente fronte a proprie esigenze istituzionali per l'esecuzione di servizi aggiuntivi non precedentemente affidati in appalto o in concessione, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al momento della progettazione dei lavori stessi deliberano che, in continuità con i progetti medesimi:

a) promuoveranno la costituzione di apposite società miste che abbiano ad oggetto attività uguali, analoghe o connesse a quelle già oggetto dei progetti in questione, a condizione che la forza lavoro in esse occupata sia inizialmente costituita, nella misura non inferiore al 40 per cento, dai lavoratori già impegnati nei progetti stessi, ovvero in progetti di contenuti analoghi, ancorché promossi da altri enti e nella misura non superiore al 30 per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati; tale condizione andrà rispettata per un periodo non inferiore a 60 mesi;

b) affideranno a terzi scelti con procedura di evidenza pubblica, lo svolgimento di attività uguali, analoghe o connesse a quelle già oggetto dei progetti di lavori socialmente utili, a condizione che la forza lavoro in essi occupata sia costituita nella misura non inferiore al 40 per cento dai lavoratori già impegnati nei progetti stessi, ovvero in progetti di contenuti analoghi, ancorché promossi da altri enti e nella misura non superiore al 30 per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati.

2. Gli enti interessati possono prevedere che le società miste di cui al comma 1, lettera a), abbiano capitale non inferiore a lire 200 milioni, anche a maggioranza privata e, per quanto riguarda la scelta del socio privato anche sotto forma di cooperative di produzione e lavoro, gli enti stessi, anche in deroga a norme di legge o di statuto, non sono tenuti a procedure di evidenza pubblica nei confronti delle società di capitale, anche in forma cooperativa, che risultino aver col-

laborato sin dall'inizio alla promozione, gestione e realizzazione dei progetti di lavori socialmente utili che hanno preceduto la costituzione delle società miste, nonché nei confronti delle agenzie di promozione e di lavoro individuate ai sensi dell'articolo 2, comma 4.

3. Per l'affidamento a terzi dello svolgimento di attività uguali, analoghe o connesse a quelle già oggetto dei progetti di lavori socialmente utili da essi promossi, gli enti interessati possono, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, stipulare convenzioni di durata non superiore a 60 mesi con società di capitale, cooperative di produzione e lavoro, consorzi di artigiani, a condizione che la forza lavoro in esse occupata sia costituita nella misura non inferiore al 40 per cento da lavoratori già impegnati nei progetti stessi, ovvero in progetti di contenuti analoghi ancorché promossi da altri enti e nella misura non superiore al 30 per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati, in qualità di dipendenti a tempo indeterminato, o di soci lavoratori, o di partecipanti al consorzio.

4. Le previsioni di cui ai commi 2 e 3 hanno durata transitoria e saranno sostituite, sulla base dell'esperienza acquisita, entro il 31 dicembre 1999. Tutti gli atti perfezionati a quella data conservano piena validità per tutta la durata in essi prevista.

Art. 11.

Fondo per l'occupazione

1. A partire dal 1° gennaio 2000, le risorse 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, preordinate al finanziamento dei lavori socialmente utili, sono ripartite a livello regionale, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, in relazione al numero delle persone in cerca di prima occupazione e dei disoccupati, secondo la definizione ISTAT, rilevato, come media delle quattro rilevazioni trimestrali per l'anno precedente. Sino al 31 dicembre 1999 la ripartizione viene effettuata secondo l'incidenza della disoccupazione e l'entità delle risorse mediamente assegnate negli anni 1996 e 1997.

2. A partire dal 1° gennaio 2000, le commissioni regionali per l'impiego destinano una quota non inferiore all'80 per cento delle risorse assegnate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b). A partire dal 1° gennaio 1998, le commissioni regionali per l'impiego destinano una quota non inferiore al 10 per cento ai progetti di lavori socialmente utili eventualmente presentati sulla base delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 5, comma 4.

3. A partire dal 1° gennaio 2000, le commissioni regionali per l'impiego riservano una quota non inferiore al 20 per cento delle risorse assegnate al finanziamento di progetti che prevedano l'utilizzo di soggetti

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

che non siano mai stati impegnati in lavori socialmente utili e che non abbiano fruito di trattamenti previdenziali o di mobilità.

4. Le regioni e le province possono destinare risorse, utilizzabili nei rispettivi territori, per il finanziamento degli oneri connessi al pagamento dell'assegno di cui all'articolo 8, comma 3, ai lavoratori impegnati in progetti di lavori socialmente utili. A tal fine verseranno all'INPS tali risorse in coerenza con gli stanziamenti previsti a bilancio. Tali risorse sono utilizzabili con le stesse modalità e gli stessi effetti di quelle del Fondo per l'occupazione di cui al comma 1, ivi compresi gli oneri, forfettariamente calcolati, per la corresponsione degli assegni familiari.

5. Le direzioni regionali del lavoro - settore politiche del lavoro e le agenzie per l'impiego possono concordare con le sedi regionali dell'INPS modalità e criteri per il monitoraggio e il flusso informativo relativamente all'effettivo utilizzo delle risorse assegnate in ambito regionale.

6. I soggetti promotori possono altresì, al momento della presentazione del progetto, indicare l'impegno a destinare risorse per il finanziamento degli oneri connessi al pagamento dell'assegno di cui all'articolo 8, comma 3, ai lavoratori impegnati nel progetto medesimo. In caso di approvazione del progetto, possono versare all'INPS quote mensili per il pagamento degli assegni e per la copertura dei benefici accessori in favore dei lavoratori effettivamente impegnati, ovvero provvedere direttamente alla corresponsione degli assegni versando all'INPS, in un'unica soluzione, gli importi necessari alla copertura dei benefici accessori.

7. Le risorse a carico del Fondo per l'occupazione sono utilizzate:

a) per il pagamento degli assegni in favore dei lavoratori utilizzati e per la copertura dei benefici accessori;

b) per le spese che riguardano la formazione dei lavoratori utilizzati nel limite massimo di lire 1.000.000 *pro capite*;

c) nel caso di progetti di pubblica utilità, per il finanziamento delle spese relative all'avvio delle società miste ovvero di cooperative e loro consorzi, ovvero di consorzi artigiani, nel limite massimo di lire 5.000.000 *pro capite* per richieste di contributi relativi alla dotazione di attrezzature;

d) nel caso di progetti di pubblica utilità per le spese relative all'assistenza tecnico-progettuale delle agenzie di promozione di lavoro e di impresa, sino ad un limite massimo di lire 500.000 *pro capite*.

8. L'erogazione dei contributi di cui al comma 7, lettere c) e d), dovrà comunque prevedere un saldo non inferiore al 50 per cento subordinato alla effettiva realizzazione del piano di impresa.

Art. 12.

Disciplina transitoria

1. Le disposizioni di cui al presente articolo si riferiscono ai lavoratori impegnati o che siano stati impegnati, entro la data del 31 dicembre 1997, per almeno 12 mesi, in progetti approvati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

2. Durante i periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili i lavoratori di cui al comma 1 continuano ad essere inseriti nelle liste regionali di mobilità di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, senza approvazione della lista medesima da parte delle competenti commissioni regionali per l'impiego. L'inserimento è disposto dal responsabile della direzione regionale del lavoro - settore politiche del lavoro, su segnalazione delle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, le quali inviano tempestivamente al predetto ufficio i relativi elenchi comprendenti i nominativi dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili.

3. L'utilizzazione nei lavori socialmente utili costituisce, per i lavoratori di cui al comma 1, titolo di preferenza nei pubblici concorsi qualora, per questi ultimi, sia richiesta la medesima professionalità con la quale il soggetto è stato adibito ai predetti lavori.

4. Ai lavoratori di cui al comma 1, gli stessi enti pubblici che li hanno utilizzati riservano una quota del 30 per cento dei posti da ricoprire mediante avviamenti a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Per favorire la ricollocazione lavorativa ovvero il raggiungimento dei requisiti pensionistici per i lavoratori di cui al comma 1, possono essere adottate, nei limiti delle risorse a ciò preordinate sul Fondo per l'occupazione e secondo le modalità stabilite nel decreto di cui al comma 8, le seguenti misure:

a) nel caso in cui ai lavoratori manchino meno di 5 anni al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, la concessione di un contributo a fondo perduto a fronte dell'onere relativo al proseguimento volontario della contribuzione;

b) l'assunzione a carico del Fondo per l'occupazione del contributo a fondo perduto nel caso di presentazione di un progetto di lavoro autonomo secondo le modalità di cui all'articolo 9-septies del citato decreto-legge n. 510 del 1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608 del 1996;

c) la concessione al datore di lavoro, ivi compresi quelli di cui all'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, di un contributo aggiuntivo ai benefici già previsti dalla legislazione vigente, fino al massimo consentito dalla normativa comunitaria, nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

6. Allo scopo di favorire la creazione di stabili opportunità occupazionali per i soggetti di cui al presente

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

articolo, il successivo affidamento a terzi di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), potrà avvenire anche in deroga alle procedure di evidenza pubblica.

7. Per i progetti di pubblica utilità destinati ai soggetti di cui al presente articolo, approvati entro il 31 dicembre 1998, non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2, comma 6, e 6, comma 9.

8. Le risorse 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, destinate agli interventi di cui al presente articolo, sono definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono definite ulteriori forme di incentivazione alla ricollocazione lavorativa dei lavoratori di cui al presente articolo, nonché le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 5.

Art. 13.

Norme finali

1. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente decreto, con particolare riguardo a quelle contenute nell'articolo 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e nell'articolo 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Le disposizioni contenute nel presente decreto hanno valore di principio e di indirizzo per le regioni e per le province autonome di Trento e Bolzano.

3. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai progetti di lavori socialmente utili presentati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 1° dicembre 1997

SCÀLFARO

PRODI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREU, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

CIAMPI, *Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica*

VISCO, *Ministro delle finanze*

BASSANINI, *Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali*

Visto, il Guardasigilli: FLICK

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione regola la delega al Governo dell'esercizio della funzione legislativa e stabilisce che essa non può avvenire se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per soggetti definiti.

— L'art. 87, comma quinto, della Costituzione, conferisce al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge e i regolamenti.

— L'art. 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione) così recita:

«Art. 22 (*Delega al Governo per la revisione della disciplina sui lavori socialmente utili*). — 1. Per provvedere alla revisione della disciplina sui lavori socialmente utili prevista dall'art. 1, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Governo, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è delegato ad emanare entro i termini di cui al predetto comma 1 un decreto legislativo che dovrà essere informato ai seguenti principi e criteri direttivi.

a) individuazione, previa intesa con le regioni, dei prevalenti settori ai quali rivolgere progetti di lavori socialmente utili con particolare riguardo:

1) ai servizi alla persona: soprattutto con riguardo all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, alla riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, ai portatori di handicap e ad interventi mirati nei confronti delle devianze sociali;

2) alla valorizzazione del patrimonio culturale;

3) alla salvaguardia dell'ambiente e alla tutela del territorio;

4) alla raccolta differenziata, alla gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani;

5) alla manutenzione del verde pubblico;

6) alla tutela della salute nei luoghi pubblici e di lavoro;

7) al miglioramento della rete idrica;

8) all'adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti;

9) alle operazioni di recupero e bonifica di aree industriali dismesse;

10) al recupero e risanamento dei centri urbani;

11) alla tutela degli assetti idrogeologici;

12) alle aree protette e ai parchi naturali.

b) condizioni di accesso ai lavori socialmente utili con ciò intendendosi le categorie di lavoratori nonché soggetti inoccupati da utilizzare in progetti di lavori socialmente utili;

c) criteri per l'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori dei piani di lavori socialmente utili;

d) trattamento economico e durata dell'impiego in lavori socialmente utili;

e) individuazione di criteri di armonizzazione dei trattamenti previdenziali tra le diverse figure impegnate in progetti di lavori socialmente utili;

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

f) armonizzazione della disciplina in materia di formazione di società miste operanti nel settore dei lavori socialmente utili e di durata temporale di regime di appalti o convenzioni protette in materia di svolgimento di lavori socialmente utili, da parte delle stesse;

g) individuazione di forme di incentivazione da erogare alle società miste di cui alla lettera f) successivamente alla conclusione dei periodi di attività svolte dalle stesse in regime di appalti o convenzioni protette.

2. Nel decreto legislativo di cui al comma 1 viene altresì prevista la costituzione, senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, di una idonea struttura organizzativa finalizzata al coordinamento in materia di lavori socialmente utili.

3. Lo schema di decreto legislativo dovrà essere trasmesso alle competenti Commissioni parlamentari al fine della espressione del parere entro trenta giorni dalla data di assegnazione.

— Il comma 1 dell'art. 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, è il seguente:

«Art. 1 (Disposizioni per l'attivazione dei lavori socialmente utili).

— 1. Al fine di consentire l'attivazione di lavori socialmente utili, il Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato ai sensi del comma 4 e, in attesa della revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a cui si dovrà provvedere entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, a questi ultimi trova applicazione la normativa previgente a quella recata dall'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, integrata ai sensi del comma 2. Ai fini della tempestività degli interventi per la promozione e l'attivazione dei lavori socialmente utili:

a) per gli enti locali spetta alla giunta assumere le deliberazioni in materia di promozione di progetti;

b) per gli enti locali, la giunta, ai fini dell'approvvigionamento di quanto strettamente necessario per la immediata operatività dei progetti, può ricorrere, previa autorizzazione del prefetto, a procedure straordinarie, anche in deroga alle normative vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di lotta alla criminalità organizzata;

c) l'amministrazione proponente il progetto di lavori socialmente utili è tenuta a procedere, ricorrendone i presupposti, secondo le disposizioni dell'art. 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con esclusione del comma 4 del medesimo articolo, nonché dell'art. 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142;

d) la commissione regionale per l'impiego e, per i progetti interregionali, la commissione centrale per l'impiego, provvedono, anche attraverso apposite sottocommissioni, all'approvazione del progetto entro sessanta giorni, decorsi i quali il medesimo si intende approvato, sempre che entro tale termine non venga comunicata al soggetto proponente la carenza delle risorse economiche necessarie;

e) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può disporre, in considerazione della specificità, anche territoriale, dell'emergenza occupazionale, modalità straordinarie per l'assegnazione dei lavoratori ai lavori socialmente utili, ivi compresa l'adozione di criteri quali il carico familiare, l'età anagrafica e il luogo di residenza;

f) in caso di mancata esecuzione dei lavori socialmente utili nel termine previsto nel progetto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'interno, designa un commissario che provvede all'esecuzione dei lavori».

— Il decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 (Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - serie generale - n. 202 del 30 agosto 1997.

Note all'art. 1:

— La legge 15 marzo 1997, n. 59 (Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 63 del 17 marzo 1997.

— L'art. 13 della legge 15 marzo 1997, n. 59, così recita:

«Art. 13. — 1. All'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, è aggiunto il seguente comma:

“4-bis. L'organizzazione e la disciplina degli uffici dei Ministeri sono determinate, con regolamenti emanati ai sensi del comma 2, su proposta del Ministro competente d'intesa con il Presidente del Consiglio dei Ministri e con il Ministro del tesoro, nel rispetto dei principi posti dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, con i contenuti e con l'osservanza dei criteri che seguono:

a) riordino degli uffici di diretta collaborazione con i Ministri ed i Sottosegretari di Stato, stabilendo che tali uffici hanno esclusive competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione;

b) individuazione degli uffici di livello dirigenziale generale, centrali e periferici, mediante diversificazione tra strutture con funzioni finali e con funzioni strumentali e loro organizzazione per funzioni omogenee e secondo criteri di flessibilità eliminando le duplicazioni funzionali;

c) previsione di strumenti di verifica periodica dell'organizzazione e dei risultati;

d) indicazione e revisione periodica della consistenza delle piante organiche;

e) previsione di decreti ministeriali di natura non regolamentare per la definizione dei compiti delle unità dirigenziali nell'ambito degli uffici dirigenziali generali”.

2. Gli schemi di regolamento di cui al comma 4-bis dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, introdotto dal comma 1 del presente articolo, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi sia espresso il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia entro trenta giorni dalla data della loro trasmissione. Decorso il termine senza che i pareri siano stati espressi, il Governo adotta comunque i regolamenti.

3. I regolamenti di cui al comma 4-bis dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, introdotto dal comma 1 del presente articolo, sostituiscono, per i soli Ministeri, i decreti di cui all'art. 6, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, fermo restando il comma 4 del predetto art. 6. I regolamenti già emanati o adottati restano in vigore fino alla emanazione dei regolamenti di cui al citato art. 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400, introdotto dal comma 1 del presente articolo».

Note all'art. 2:

— La legge 11 agosto 1991, n. 266 (legge-quadro sul volontariato) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 22 agosto 1991, n. 196.

— Il comma 2 dell'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421) è il seguente:

«2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale».

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

— Il comma 7 dell'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 (Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione) convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è il seguente:

«7. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per l'occupazione, alimentato dalle risorse di cui all'autorizzazione di spesa stabilita al comma 8, nel quale confluiscono anche i contributi comunitari destinati al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. A tale ultimo fine i contributi affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al predetto Fondo».

Nota all'art. 3:

— L'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (per il titolo si veda in nota al comma 5 dell'art. 2) è il seguente:

«Art. 1 (*Finalità ed ambito di applicazione*). — 1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'art. 97, comma primo, della Costituzione, al fine di: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi della Comunità europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica; c) integrare gradualmente la disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'art. 117 della Costituzione. Le regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, costituiscono altresì, per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica».

— La legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 283 del 3 dicembre 1991.

— L'art. 3 della legge n. 381 del 1991 è il seguente:

«Art. 3 (*Obblighi e divieti*). — 1. Alle cooperative sociali si applicano le clausole relative ai requisiti mutualistici di cui all'art. 26 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni.

2. Ogni modificazione statutaria diretta ad eliminare il carattere di cooperativa sociale comporta la cancellazione dalla «sezione cooperazione sociale» prevista dal secondo comma dell'art. 13 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, come modificato dall'art. 6, comma 1, lettera c), della presente legge, nonché la cancellazione dall'albo regionale di cui all'art. 9, comma 1, della presente legge.

3. Per le cooperative sociali le ispezioni ordinarie previste dall'articolo 2 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, debbono aver luogo almeno una volta all'anno».

— L'art. 1, lettere a) e b), della legge n. 381 del 1991, è il seguente:

«Art. 1 (*Definizione*). — 1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;

b) lo svolgimento di attività diverse — agricole, industriali, commerciali o di servizi — finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate».

Nota all'art. 4:

— L'art. 25, comma 5, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro) è il seguente:

«5. I lavoratori di cui al secondo periodo del comma 1 sono:

a)-b) (*omissis*);

c) le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della commissione regionale per l'impiego, approvata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma 7».

Nota all'art. 5:

— L'art. 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) così recita:

«Art. 14. — Qualora sia opportuno effettuare un esame contestuale di vari interessi pubblici coinvolti in un procedimento amministrativo, l'amministrazione procedente indice di regola una conferenza di servizi.

2. La conferenza stessa può essere indetta anche quando l'amministrazione procedente debba acquisire intese, concerti, nullaosta o assensi comunque denominati di altre amministrazioni pubbliche. In tal caso, le determinazioni concordate nella conferenza sostituiscono a tutti gli effetti i concerti, le intese, i nullaosta e gli assensi richiesti.

2-bis. Qualora nella conferenza sia prevista l'unanimità per la decisione e questa non venga raggiunta, le relative determinazioni possono essere assunte dal Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri. Tali determinazioni hanno il medesimo effetto giuridico dell'approvazione all'unanimità in sede di conferenza di servizi.

2-ter. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 2-bis si applicano anche quando l'attività del privato sia subordinata ad atti di consenso, comunque denominati, di competenza di amministrazioni pubbliche diverse. In questo caso, la conferenza è convocata, anche su richiesta dell'interessato, dall'amministrazione preposta alla tutela dell'interesse pubblico prevalente.

3. Si considera acquisito l'assenso dell'amministrazione la quale, regolarmente convocata, non abbia partecipato alla conferenza o vi abbia partecipato tramite rappresentanti privi della competenza ad esprimere definitivamente la volontà, salvo che essa non comunichi all'amministrazione procedente il proprio motivato dissenso entro venti giorni dalla conferenza stessa ovvero dalla data di ricevimento della comunicazione delle determinazioni adottate, qualora queste ultime abbiano contenuto sostanzialmente diverso da quelle originariamente previste.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 non si applicano alle amministrazioni preposte alla tutela ambientale, paesaggistico-territoriale e della salute dei cittadini».

— L'art. 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142 (Ordinamento delle autonomie locali) così recita:

«Art. 27 (*Accordi di programma*). — 1. Per la definizione e l'attuazione di opere, di interventi o di programmi di intervento che richiedono, per la loro completa realizzazione, l'azione integrata e coordinata di comuni, di province e regioni, di amministrazioni statali e di altri soggetti pubblici, o comunque di due o più tra i soggetti predetti, il presidente della regione o il presidente della provincia o il sindaco, in relazione alla competenza primaria o prevalenti sull'opera o sugli interventi o sui programmi di intervento, promuove la conclusione di un accordo di programma, anche su richiesta di uno o più dei soggetti interessati, per assicurare il coordinamento delle azioni e per determinarne i tempi, le modalità, il finanziamento ed ogni altro connesso adempimento.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

2. L'accordo può prevedere altresì procedimenti di arbitrato, nonché interventi surrogatori di eventuali inadempienze dei soggetti partecipanti

3. Per verificare la possibilità di concordare l'accordo di programma, il presidente della regione o il presidente della provincia o il sindaco convoca una conferenza tra i rappresentanti di tutte le amministrazioni interessate.

4. L'accordo, consistente nel consenso unanime delle amministrazioni interessate, è approvato con atto formale del presidente della regione o del presidente della provincia o del sindaco ed è pubblicato nel bollettino ufficiale della regione. L'accordo, qualora adottato con decreto del presidente della regione, produce gli effetti della intesa di cui all'art. 81, D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616, determinando le eventuali e conseguenti variazioni degli strumenti urbanistici e sostituendo le concessioni edilizie, sempre che vi sia l'assenso del comune interessato».

5. Ove l'accordo comporti variazione degli strumenti urbanistici, l'adesione del sindaco allo stesso deve essere ratificata dal consiglio comunale entro trenta giorni a pena di decadenza.

6. La vigilanza sull'esecuzione dell'accordo di programma e gli eventuali interventi sostitutivi sono svolti da un collegio presieduto dal presidente della regione o dal presidente della provincia o dal sindaco e composto da rappresentanti degli enti locali interessati, nonché dal commissario del Governo nella regione o dal prefetto nella provincia interessata se all'accordo partecipano amministrazioni statali o enti pubblici nazionali.

7. Allorché l'intervento o il programma di intervento comporti il concorso di due o più regioni finitime, la conclusione dell'accordo di programma è promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a cui spetta convocare la conferenza di cui al comma 3. Il collegio di vigilanza di cui al comma 6 è in tal caso presieduto da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è composto dai rappresentanti di tutte le regioni che hanno partecipato all'accordo. La Presidenza del Consiglio dei Ministri esercita le funzioni attribuite dal comma 6 al commissario del Governo ed al prefetto.

8. La disciplina di cui al presente articolo si applica a tutti gli accordi di programma previsti da leggi vigenti relativi ad opere, interventi o programmi di intervento di competenza delle regioni, delle province o dei comuni, salvo i casi in cui i relativi procedimenti siano già formalmente iniziati alla data di entrata in vigore della presente legge.

Restano salve le competenze di cui all'art. 7, legge 1° marzo 1986, n. 64».

— L'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 (Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione) convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è il seguente:

«Art. 1 (*Fondo per l'occupazione*). — 1. Per gli anni 1993-1995 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro del tesoro, attua, sentite le regioni, e tenuto conto delle proposte formulate dal Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituito ai sensi dell'art. 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 settembre 1992, misure straordinarie di politica attiva del lavoro intese a sostenere i livelli occupazionali: a) nelle aree individuate ai sensi degli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 o del regolamento CEE n. 328/88 così individuate ai sensi del decreto-legge 1° aprile 1989, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 maggio 1989, n. 181, recante misure di sostegno e di reindustrializzazione in attuazione del piano di risanamento della siderurgia; b) nelle aree che presentano rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 36, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, accertati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta delle commissioni regionali per l'impiego, sulla base delle intese raggiunte con la Commissione delle Comunità europee.

1-bis. Ai fini della definizione degli interventi di cui al comma 1 si tiene altresì conto:

a) della presenza di crisi territoriali di particolare gravità o di crisi settoriali strutturali con notevole impatto sui livelli occupazionali, facendo riferimento ai criteri già definiti sulla base della legislazione vigente per particolari settori;

b) della sussistenza di situazioni di sviluppo ritardato o di depressione economica;

c) della sussistenza di processi di ristrutturazione, di riconversione industriale o di deindustrializzazione;

d) della presenza di gravi fenomeni di degrado sociale, economico o ambientale e di mancata valorizzazione e difesa del patrimonio storico e artistico.

2. Le misure di cui al comma 1, riservate alla promozione di iniziative per il sostegno dell'occupazione con caratteri di economicità e stabilità nel tempo, comprese le dotazioni di opere di pubblica utilità, di servizi terziari e di edilizia abitativa economico-popolare, prevedono l'erogazione di incentivi ai datori di lavoro, ovvero imprenditori, per ogni unità lavorativa occupata a tempo pieno, secondo modulazioni crescenti che non possono comunque superare complessivamente una annualità del costo medio del lavoro.

3. Le risorse di cui al comma 7 preordinate alle finalità di cui al comma 1 sono ripartite tra le aree di cui al medesimo comma 1, e in tutte le regioni per le iniziative di cui al comma 5, in base alla entità del numero dei disoccupati in esse registrati. I benefici di cui al presente articolo sono attribuiti con provvedimento dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, nei limiti delle risorse a ciascuno di essi assegnate alle imprese che presentino la domanda, nei termini stabiliti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con priorità per le assunzioni collegate a nuovi insediamenti produttivi e secondo l'ordine di presentazione delle domande stesse. In fase di prima applicazione la domanda è presentata entro il 20 luglio 1995, per assunzioni da effettuarsi entro il 31 dicembre 1995. I benefici sono attribuiti nella misura massima consentita dalla disciplina comunitaria sugli aiuti alle imprese, in tre rate annuali pari al 25%, 35% e 40% rispettivamente, mediante conguaglio con i contributi previdenziali, ove possibile.

4. Nella domanda deve essere specificato, sotto la personale responsabilità del datore di lavoro ovvero imprenditore, che le assunzioni per le quali il beneficio viene richiesto sono collegate a nuovi insediamenti produttivi, ovvero avvengono ad incremento dell'organico calcolato sulla media dell'ultimo semestre e che, durante il predetto periodo non sono intervenute riduzioni o sospensioni di personale avente analoghe qualifiche professionali, nonché in quale misura le assunzioni riguardano i lavoratori di cui all'art. 25, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

5. Gli interventi previsti dal comma 2 sono estesi a tutto il territorio nazionale per le iniziative riguardanti l'occupazione di persone svantaggiate, promosse dai soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381.

6. Per le finalità di cui al comma 1 il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le commissioni regionali per l'impiego, stipula convenzioni con consorzi di comuni e con enti, società, cooperative o consorzi pubblici e privati, di comprovata esperienza e capacità tecnica nelle materie di cui al presente articolo, nonché con gli enti gestori dei fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione di cui al comma 1 dell'art. 11 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, diretti all'incremento dell'occupazione, per progettare modelli e strumenti di gestione attiva della mobilità e dello sviluppo di nuova occupazione, anche delineando metodi di valutazione della fattibilità dei progetti e dei risultati conseguiti.

7. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per l'occupazione, alimentato dalle risorse di cui all'autorizzazione di spesa stabilita al comma 8, nel quale confluiscono anche i contributi comunitari destinati al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. A tale ultimo fine i contributi affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al predetto Fondo.

7-bis. I contributi che verranno erogati dalla CEE per la realizzazione dei servizi di informazione sul mercato del lavoro comunita-

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

rio e per gli scambi di domande e offerte di lavoro tra gli Stati membri, nonché per le attività di cooperazione tra i servizi per l'impiego comunitari, verranno versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnati ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

8. Per il finanziamento del Fondo di cui al comma 7 è autorizzata la spesa di lire 550 miliardi per l'anno 1993 e di lire 400 miliardi per ciascuno degli anni 1994 e 1995. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1993-1995, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1993, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le somme non impegnate in ciascun esercizio finanziario possono esserlo in quello successivo».

Nota all'art. 6:

— L'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) così recita:

«Art. 16 (*Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici*). — 1. Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti.

2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'art. 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato.

3. Gli avviamenti vengono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, ovvero, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate e, per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione, secondo un sistema integrato definito ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 4.

4. Le modalità di avviamento dei lavoratori nonché le modalità e i criteri delle selezioni tra i lavoratori avviati sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

5. Le Amministrazioni centrali dello Stato, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale e quelli che svolgono attività in più regioni, per i posti da ricoprire nella sede centrale, procedono all'assunzione dei lavoratori di cui al comma 1 mediante selezione sulla base della graduatoria delle domande presentate dagli interessati. Con il decreto di cui al comma 4 sono stabiliti i criteri per la formazione della graduatoria unica nonché i criteri e le modalità per la informatizzazione delle liste.

6. Le offerte di lavoro da parte della pubblica Amministrazione sono programmate in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi, secondo le direttive impartite dal Ministro per la funzione pubblica.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 hanno valore di principio e di indirizzo per la legislazione delle regioni a statuto ordinario.

8. Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le assunzioni presso le Forze armate e i corpi civili militarmente ordinati.

9. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 4, e comunque non oltre i sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le assunzioni vengono effettuate secondo la normativa vigente».

Nota all'art. 7:

— Per il testo dell'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, si veda in nota all'art. 3.

Nota all'art. 8:

— L'art. 17 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) così recita:

«Art. 17. — L'indennità di cui al primo comma dell'art. 15 è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 2, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 4 e 5 della presente legge.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità di cui al primo comma dell'art. 15 purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio della astensione obbligatoria, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma ma che non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia 26 contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità».

— Per il testo del comma 7 dell'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, si veda in nota all'art. 2.

— L'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così recita:

«Art. 10. — Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne».

— Il comma 3 dell'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) così recita: «3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale -

handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno».

— Il comma 9 dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro) è il seguente: «9. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli per i quali si fa luogo alla corrispondenza anticipata ai sensi del comma 5, sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1. Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate dalla gestione di cui al comma 11 alle gestioni pensionistiche competenti».

— Gli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184 (Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di ricongiunzione, di riscatto e di prosecuzione volontaria ai fini pensionistici) così recitano:

«Capo III

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROSECUZIONE VOLONTARIA

Art. 5 (*Estensione del regime della prosecuzione volontaria INPS alle altre forme di previdenza*). — 1. Le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1432, e alla legge 18 febbraio 1983, n. 47, e successive modificazioni ed integrazioni, come modificate dal presente capo, sono estese agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria ed alla gestione di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2. L'autorizzazione alla prosecuzione volontaria è concessa se l'assicurato nel quinquennio precedente la domanda può far valere, nella gestione presso la quale chiede di effettuare i versamenti volontari, uno dei seguenti requisiti di effettiva contribuzione, anche non continuativa:

- a) 36 contributi mensili;
- b) 156 contributi settimanali;
- c) 279 contributi giornalieri agricoli per gli uomini;
- d) 186 contributi giornalieri agricoli per le donne e i giovani;
- e) 65 settimane per i lavoratori addetti esclusivamente alle lavorazioni di cui agli articoli 40, n. 9, e 76 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.

Resto fermo il requisito di anzianità contributiva ridotta previsto dagli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, che trova applicazione anche per i casi di assicurazione di cui all'art. 2, comma 26, della citata legge n. 335 del 1995.

3. Ai fini del computo del quinquennio di cui al comma 2, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1432, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 6 (*Presupposizioni di ammissione*). — 1. La contribuzione volontaria può essere versata anche per i sei mesi precedenti la data di presentazione della domanda.

2. La contribuzione volontaria non è ammessa per contestuali periodi di assicurazione ad una delle forme di previdenza obbligatoria per lavoratori dipendenti, pubblici e privati, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti, nonché per periodi successivi alla data di decorrenza della pensione diretta liquidata a carico delle predette forme di previdenza.

Art. 7 (*Modalità di determinazione della contribuzione*)

1. L'importo del contributo volontario è pari all'aliquota di finanziamento, prevista per la contribuzione obbligatoria alla gestione pensionistica, applicata all'importo medio della retribuzione imponibile percepita nell'anno di contribuzione precedente la data di domanda.

2. L'importo minimo di retribuzione sulla quale sono commutati i contributi volontari non può essere inferiore alla retribuzione settimanale, determinata ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. L'importo del contributo volontario minimo dovuto da tutte le categorie di lavoratori volontari non può essere inferiore a quello stabilito, con i criteri di cui al comma 2, per i lavoratori dipendenti comuni. Per le categorie tenute al versamento di contributi volontari mensili tale importo è ragguagliato a mese. Rimane ferma, se e in quanto, l'applicazione del minimale retributivo per gli iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria nel caso di minimi retributivi superiori a quelli indicati nel presente comma.

4. Per i lavoratori volontari autorizzati alla prosecuzione volontaria nelle gestioni speciali per gli artigiani, i commercianti e coltivatori diretti, mezzadri e coloni, restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 3 e 10 della legge 2 agosto 1990, n. 233.

5. Le retribuzioni sulle quali è calcolato l'importo del contributo volontario sono rivalutate annualmente con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, in base alla variazione dell'indice del costo della vita determinato dall'ISTAT nell'anno precedente.

6. L'assicurato, il quale riprenda i versamenti volontari dopo un periodo di rioccupazione alle dipendenze di terzi, può ottenere, su domanda, la rideterminazione dell'importo del contributo volontario da lui dovuto.

Tale importo è calcolato sulla base della media delle retribuzioni percepite nell'anno precedente la ripresa dei versamenti stessi. La domanda di cui sopra deve essere presentata, a pena di decadenza entro centottanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

7. Per gli assicurati autorizzati alla prosecuzione volontaria: anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, l'importo del contributo è commisurato alla retribuzione media della classe precedentemente assegnata.

8. Gli assicurati, ai quali è stata assegnata anteriormente alla data di cui al comma 7, l'ultima classe, vigente pro-tempore, hanno facoltà di richiedere, entro un anno dalla medesima data, l'assegnazione della retribuzione corrispondente a quella media, percepita in costanza di rapporto di lavoro nell'anno precedente la data di decorrenza dell'autorizzazione alla prosecuzione volontaria.

Art. 8 (*Modalità di versamento*). — 1. Il versamento deve effettuarsi entro il trimestre successivo a quello solare cui è riferita la contribuzione, secondo le modalità stabilite da ciascun ente interessato.

2. La contribuzione volontaria relativa al trimestre in corso alla data di rilascio dell'autorizzazione e quella riferita a periodi precedenti devono essere versate entro il trimestre successivo a tale data.

3. I termini di cui al presente articolo sono perentori e le somme versate in ritardo sono rimborsate senza maggiorazione di interessi, salva la loro imputazione a richiesta dell'interessato al trimestre immediatamente precedente la data del pagamento.

Capo IV

NORME FINALI

Art. 9 (*Norme transitorie e finali*). — 1. Nelle materie regolate dal presente decreto legislativo continuano a trovare applicazione le vigenti disposizioni relativamente alle domande esercitate dagli interessati in data anteriore a quella di entrata in vigore del decreto medesimo.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

Art. 10 (*Abrogazioni*). — 1. È abrogata ogni disposizione legislativa o regolamentare in contrasto o incompatibile con quelle recate dal presente decreto legislativo.

Nota all'art. 9:

— L'art. 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, così recita:

«Art. 6 (*Lista di mobilità e compiti della commissione regionale per l'impiego*). — 1. L'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base delle direttive impartite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, dopo un'analisi tecnica da parte dell'Agenzia per l'impiego compila una lista dei lavoratori in mobilità, sulla base di schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità, la preferenza per una mansione diversa da quella originaria, la disponibilità al trasferimento sul territorio; in questa lista vengono iscritti anche i lavoratori di cui agli articoli 11, comma 2, e 16, e vengono esclusi quelli che abbiano fatto richiesta dell'anticipazione di cui all'art. 7, comma 5.

2. La commissione regionale per l'impiego approva le liste di cui al comma 1 ed inoltra:

a) assume ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con l'Agenzia per l'impiego;

b) propone l'organizzazione, da parte delle regioni, corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori interessati sono tenuti a parteciparvi quando le commissioni regionali ne dispongano l'avviamento;

c) promuove le iniziative di cui al comma 4;

d) determina gli ambiti circoscrizionali ai fini dell'avviamento dei lavoratori in mobilità;

d-bis) realizza, d'intesa con la regione, a favore delle lavoratrici iscritte nelle liste di mobilità, le azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le regioni, nell'autorizzare i progetti per l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo di rotazione, ai sensi del secondo comma dell'art. 24, legge 21 dicembre 1978, n. 845, devono dare priorità ai progetti formativi che prevedono l'assunzione di lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Su richiesta delle amministrazioni pubbliche la commissione regionale per l'impiego può disporre l'utilizzo temporaneo dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità in opere o servizi di pubblica utilità, ai sensi dell'art. 1-bis del decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390, modificato dall'art. 8, legge 28 febbraio 1986, n. 41, e dal decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. Il secondo comma del citato art. 1-bis non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto e proporzionato ad una somma corrispondente al trattamento di mobilità spettante al lavoratore ridotta del venti per cento.

5. I lavoratori in mobilità sono compresi tra i soggetti di cui all'art. 14, comma 1, lettera a), della legge 27 febbraio 1985, n. 49».

Nota all'art. 10:

— Per il testo del comma 2 dell'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, si veda in nota all'art. 2.

Nota all'art. 11:

— Per il testo del comma 7 dell'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, si veda in nota all'art. 2.

Nota all'art. 12:

— Il comma 1 dell'art. 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale) così recita:

«1. Al fine di consentire l'attivazione di lavori socialmente utili, il Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato ai sensi del comma 4 e, in attesa della revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a cui si dovrà provvedere entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, a questi ultimi trova applicazione la normativa previgente a quella recata dall'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, integrata ai sensi del comma 2. Ai fini della tempestività degli interventi per la promozione e l'attivazione dei lavori socialmente utili:

a) per gli enti locali spetta alla giunta assumere le deliberazioni in materia di promozione di progetti;

b) per gli enti locali, la giunta, ai fini dell'approvvigionamento di quanto strettamente necessario per la immediata operatività dei progetti, può ricorrere, previa autorizzazione del prefetto, a procedure straordinarie, anche in deroga alle normative vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di lotta alla criminalità organizzata;

c) l'amministrazione proponente il progetto di lavori socialmente utili è tenuta a procedere, ricorrendone i presupposti, secondo le disposizioni dell'art. 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con esclusione del comma 4 del medesimo articolo, nonché dell'art. 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142;

d) la commissione regionale per l'impiego e, i progetti interregionali, la commissione centrale per l'impiego, provvedono, anche attraverso apposite sottocommissioni, all'approvazione del progetto entro sessanta giorni, decorsi i quali il medesimo si intende approvato, sempre che entro tale termine non venga comunicata al soggetto proponente la carenza delle risorse economiche necessarie;

e) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può disporre, in considerazione della specificità, anche territoriale, dell'emergenza occupazionale, modalità straordinarie per l'assegnazione dei lavoratori ai lavori socialmente utili, ivi compresa l'adozione di criteri quali il carico familiare, l'età anagrafica e il luogo di residenza;

f) in caso di mancata esecuzione dei lavori socialmente utili nel termine previsto nel progetto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'interno, designa un commissario che provvede all'esecuzione dei lavori».

— Per il testo dell'art. 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si veda in nota all'art. 9.

— Per il testo dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, si veda in nota all'art. 6.

— L'art. 9-septies del decreto-legge n. 510 del 1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996, così recita:

«Art. 9-septies (*Misure straordinarie per la promozione del lavoro autonomo nelle regioni del Mezzogiorno*). — 1. Per favorire la diffusione di forme di lavoro autonomo, la Società per l'imprenditorialità giovanile S.p.a., costituita ai sensi del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, cura la selezione, il finanziamento e l'assistenza tecnica di progetti relativi all'avvio di attività autonome realizzate da inoccupati e disoccupati residenti nei territori di cui all'obiettivo 1 dei programmi comunitari.

2. I proponenti delle domande selezionate vengono ammessi a corsi di formazione/selezione, non retribuiti, della durata di quattro mesi, durante i quali viene definitivamente verificata la fattibilità dell'idea progettuale e vengono trasferite ai proponenti le principali conoscenze in materia di gestione. La struttura e l'impostazione delle attività formative sono ispirate ai criteri previsti dall'Unione europea per i programmi del Fondo sociale europeo.

3. Il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, fissa con proprio decreto criteri e modalità di concessione delle agevolazioni.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

4. Per le finalità di cui al comma 1 la Società per l'imprenditorialità giovanile S.p.a. concede ai soggetti, la cui proposta sia ritenuta valida da un punto di vista tecnico-economico, le seguenti agevolazioni:

a) fino a trenta milioni a fondo perduto, per l'acquisto, documentato, di attrezzature;

b) fino a venti milioni di prestito, restituibile in cinque anni con garanzie da acquisire sull'investimento, mediante iscrizione di privilegio speciale;

c) fino a dieci milioni, a fondo perduto, per spese di esercizio sostenute nel primo anno di attività;

d) affiancamento di un tutor specializzato.

5. Per l'attuazione del presente articolo la Società per l'imprenditorialità giovanile S.p.a. stipula apposita convenzione con i Ministeri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro.

6. Per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di lire 30 miliardi per l'anno 1995 e di lire 50 miliardi per l'anno 1996. Le predette somme possono essere utilizzate quale copertura della quota di finanziamento nazionale di programmi cofinanziati dall'Unione europea.

7. I titolari delle indennità di mobilità ammessi al corso possono cumulare le agevolazioni di cui al comma 4 con il beneficio previsto dall'art. 7, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

— L'art. 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione), così recita:

«Art. 2 (Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo). — 1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: "società di fornitura di lavoro temporaneo"; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul

lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

6. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

7. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'art. 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

— Per il testo del comma 7 dell'art. 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, si veda in nota all'art. 2.

Note all'art. 13:

— Il testo dell'art. 1 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così recita:

«Art. 1 (Disposizioni per l'attivazione dei lavori socialmente utili). — 1. Al fine di consentire l'attivazione di lavori socialmente utili, il Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato ai sensi del comma 4 e, in attesa della revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a cui si dovrà provvedere entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, a questi ultimi trova applicazione la normativa previgente a quella recata dall'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, integrata ai sensi del comma 2. Ai fini della tempestività degli interventi per la promozione e l'attivazione dei lavori socialmente utili:

a) per gli enti locali spetta alla giunta assumere le deliberazioni in materia di promozione di progetti;

b) per gli enti locali, la giunta, ai fini dell'approvvigionamento di quanto strettamente necessario per la immediata operatività dei progetti, può ricorrere, previa autorizzazione del prefetto, a procedure straordinarie, anche in deroga alle normative vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di lotta alla criminalità organizzata;

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

c) l'amministrazione proponente il progetto di lavori socialmente utili è tenuta a procedere, ricorrendone i presupposti, secondo le disposizioni dell'art. 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con esclusione del comma 4 del medesimo articolo, nonché dell'art. 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142;

d) la commissione regionale per l'impiego e, per i progetti interregionali, la commissione centrale per l'impiego, provvedono, anche attraverso apposite sottocommissioni, all'approvazione del progetto entro sessanta giorni, decorsi i quali il medesimo si intende approvato, sempre che entro tale termine non venga comunicata al soggetto proponente la carenza delle risorse economiche necessarie;

e) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può disporre, in considerazione della specificità, anche territoriale, dell'emergenza occupazionale, modalità straordinarie per l'assegnazione dei lavoratori ai lavori socialmente utili, ivi compresa l'adozione di criteri quali il carico familiare, l'età anagrafica e il luogo di residenza;

f) in caso di mancata esecuzione dei lavori socialmente utili nel termine previsto nel progetto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'interno, designa un commissario che provvede all'esecuzione dei lavori.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 sono integrate dalle seguenti norme dell'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, comma 1, relativamente ai soggetti promotori e gestori, nonché ai soggetti utilizzabili nei progetti; commi 3 e 4, come modificati dal comma 3 del presente articolo; comma 7. Per l'assegnazione dei lavoratori si tiene conto della corrispondenza tra la capacità dei lavoratori e i requisiti richiesti per l'attuazione dei progetti e si consente che, per i progetti formulati con riferimento a crisi aziendali, di settore o di area, l'assegnazione avvenga limitatamente a gruppi di lavoratori espressamente individuati nel progetto medesimo. All'art. 14, comma 1, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: "Ai fini dell'utilizzazione in lavori socialmente utili l'iscrizione agli elenchi ed albi di cui all'art. 25, comma 5, lettera a), della legge 23 luglio 1991, n. 223, non costituisce impedimento qualora il soggetto interessato, con dichiarazione resa ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attesti che all'iscrizione non corrisponde l'esercizio della relativa attività professionale".

3. All'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451: al comma 3, il terzo periodo è sostituito dal seguente: "Tale importo può non essere dovuto nei casi in cui i lavoratori siano adibiti per un numero di ore ridotto proporzionale alla misura del trattamento previdenziale o sussidio spettante."; il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. I soggetti di cui al comma 1 che non fruiscono di alcun trattamento previdenziale possono essere impegnati nell'ambito del progetto per non più di dodici mesi e per essi può essere richiesto, a carico del fondo di cui al comma 7, un sussidio non superiore a lire 800.000 mensili. Il sussidio è erogato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e per esso trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità. Ai lavoratori medesimi può essere corrisposto, dai soggetti proponenti o utilizzatori, un importo integrativo di detti trattamenti, per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni".

4. Con priorità per le finalità di cui al comma 1, nonché per il finanziamento dei piani per l'inserimento professionale dei giovani privi di occupazione di cui all'art. 15 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, il Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato di lire 669 miliardi per l'anno 1995, di lire 685,6 miliardi per l'anno 1996, di lire 591,3 miliardi per l'anno 1997 e di lire 691,3 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

Le risorse del Fondo per l'occupazione di cui al periodo precedente, assegnate al capitolo 1176 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'attuazione dei progetti di lavori socialmente utili, non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza potranno esserlo in quello successivo.

Nell'ambito delle disponibilità, per l'anno 1995, un importo non inferiore al quaranta per cento è ripartito a livello regionale in relazione al numero dei lavoratori di cui al comma 5 e all'art. 3 e le relative risorse sono impegnate per il finanziamento di progetti che utilizzano i medesimi lavoratori.

5. Ai soggetti di cui all'art. 4, commi 1, lettere b) e c), 3 e 4, nei cui confronti siano cessati al 31 dicembre 1994 i trattamenti di mobilità ovvero di disoccupazione speciale ed ai soggetti di cui all'art. 1 del decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 gennaio 1994, n. 56, nei cui confronti siano cessati nel periodo 1° dicembre 1994-31 maggio 1995 i trattamenti di cassa integrazione salariale, i quali non abbiano più titolo a fruire per ulteriori periodi di alcuno dei predetti trattamenti, compete un sussidio nella misura pari al 64 per cento dell'importo mensile di cui alla lettera a) del secondo comma dell'articolo unico della legge 13 agosto 1980, n. 427, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per un periodo massimo di dodici mesi e limitatamente ai periodi di loro occupazione in lavori socialmente utili, nei progetti per essi approvati entro il 31 luglio 1995. Il sussidio è a carico del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, nei limiti delle risorse preordinate alle finalità di cui al medesimo comma. I lavoratori di cui al presente comma rimangono iscritti nelle liste di mobilità sino al 31 dicembre 1995.

6. Fino al 31 maggio 1995, ai soggetti di cui al comma 5 che non siano utilizzati in lavori socialmente utili è corrisposto un sussidio fissato:

a) per il periodo dal 1° gennaio 1995 al 31 marzo 1995, nella misura del 70 per cento dell'ultimo trattamento di integrazione salariale, di mobilità ovvero di disoccupazione speciale fruito; tale misura non può essere comunque superiore all'importo derivante dalla misura del 64 per cento di cui al predetto comma 5;

b) per il periodo dal 1° aprile 1995 al 31 maggio 1995, nella misura del 64 per cento di cui al medesimo comma 5, ridotta del 30 per cento; tale misura non può essere comunque superiore all'importo del sussidio previsto nel periodo di cui alla lettera a).

7. Per consentire una migliore utilizzazione delle risorse finanziarie comunitarie, statali o regionali mirate alla formazione professionale, il sussidio di cui al comma 5 viene erogato ai lavoratori di cui al medesimo comma e all'art. 3, anche per i periodi di effettiva frequenza successivi al 31 maggio 1995, a corsi di formazione approvati prima del 31 maggio 1995, sino al completamento dei corsi e comunque non oltre il 31 dicembre 1995. Detti lavoratori nei trenta giorni successivi al termine dei corsi, possono essere assegnati a progetti di lavori socialmente utili, con fruizione del sussidio previsto dal comma 5 per un periodo che sommato a quello del corso di formazione non può superare dodici mesi.

8. Per il periodo dal 1° giugno al 31 luglio 1995 gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione ovvero le sezioni circoscrizionali per l'impiego ovvero le agenzie per l'impiego, invitano i lavoratori di cui al comma 5 e all'art. 3 non ancora occupati in lavori socialmente utili, a partecipare ad attività di selezione ed orientamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 5-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, finalizzate alla loro assegnazione ai lavori socialmente utili. Per tale periodo, previa attestazione da parte dei predetti uffici della partecipazione alle attività predette, è riconosciuto al lavoratore il sussidio di cui al comma 6, lettera b). Per i casi in cui i lavoratori non siano ancora occupati nei lavori socialmente utili alla data del 1° agosto 1995 il predetto sussidio è riconosciuto per un ulteriore periodo e comunque non oltre il 30 settembre 1995. Il sussidio è a carico del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, nei limiti delle risorse preordinate alle finalità di cui al medesimo comma.

9. Per i sussidi di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità, ivi compreso, per i periodi sussidiati sino al 31 luglio 1995, il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Per i sussidi imputati a periodi successivi a tale data e per quelli di cui al comma 3, il predetto riconoscimento rileva ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento.

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

10. Per consentire la prosecuzione dell'utilizzazione in lavori socialmente utili di soggetti nei cui confronti siano cessati ovvero cessino i trattamenti di cassa integrazione o di mobilità, ai medesimi compete il sussidio di cui ai commi 3 e 5 fino al completamento del progetto e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla predetta cessazione, a condizione che questa fattispecie rientri tra i criteri e le priorità determinate dalla commissione regionale per l'impiego ai sensi del comma 20 e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate ad ogni regione. Gli enti utilizzatori comunicano alla commissione regionale per l'impiego la prosecuzione dell'impegno di questi lavoratori nel progetto e segnalano alla competente sede territoriale dell'INPS l'elenco dei lavoratori impegnati nei suddetti progetti e titolari del trattamento di integrazione salariale e mobilità. Dal giorno successivo la scadenza di detti trattamenti e fino alla data di completamento del progetto la sede territoriale dell'INPS provvede d'ufficio ad erogare il sussidio. Quest'ultima provvede altresì a segnalare all'ente utilizzatore, ai fini della determinazione dell'eventuale integrazione al sussidio, la data di cessazione del trattamento di integrazione salariale ovvero di mobilità.

11. Per i progetti finanziati a carico del Fondo di cui al comma 4, approvati entro il 31 luglio 1995, sono avviati con priorità ai lavori socialmente utili i lavoratori di cui al comma 5 ed all'art. 3. Per i progetti approvati dal 1° agosto 1995 e sino al 31 dicembre 1995 concorrono con i predetti lavoratori anche i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e n. 2 del regolamento CEE n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993, per i quali il trattamento di mobilità è scaduto, e i lavoratori per i quali sia cessato successivamente al 31 maggio 1995 il trattamento straordinario di cassa integrazione e che non abbiano più diritto all'indennità di mobilità. Essi, se avviati per progetti approvati entro il 31 luglio 1995, percepiscono il sussidio di cui al comma 5; se avviati per progetti approvati successivamente alla predetta data, per essi trova applicazione la disposizione di cui all'art. 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal comma 3 del presente articolo. Ai predetti lavoratori si applica la disposizione di cui all'art. 6, comma 5-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Vengono avviati ai lavori socialmente utili i lavoratori che dichiarino alle sezioni circoscrizionali per l'impiego del luogo di residenza la loro disponibilità, con esclusione dei soggetti che abbiano già dichiarato detta disponibilità in applicazione dell'art. 27, comma 3, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341.

12. I periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili costituiscono titolo di preferenza nei pubblici concorsi qualora, per questi ultimi, sia richiesta la medesima professionalità con la quale il soggetto è stato adibito ai predetti lavori.

12-bis. Durante i periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili i lavoratori sono inseriti nelle liste regionali di mobilità di cui all'art. 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, senza approvazione delle liste medesime da parte delle competenti commissioni regionali per l'impiego. L'inserimento è disposto dal responsabile della direzione regionale del lavoro, su segnalazione delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, le quali inviano tempestivamente i relativi elenchi comprendenti i nominativi dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili.

13. I nominativi dei lavoratori che sono titolari di indennità di mobilità fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia vengono comunicati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale ai sindaci dei comuni di residenza dei predetti lavoratori perché essi provvedano ad impiegare direttamente questi ultimi in attività socialmente utili ai sensi ed agli effetti della disciplina di cui al presente articolo ed all'art. 9, comma 1, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223. I predetti nominativi vengono altresì comunicati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale alla commissione regionale per l'impiego.

14. Per i disoccupati utilizzati nei cantieri scuola e lavoro di cui all'art. 59 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni e integrazioni, non si applica l'art. 4, comma 2, della legge 8 agosto

1991, n. 274, e continua per essi a trovare applicazione quanto previsto dall'art. 2 della legge 6 agosto 1975, n. 418, e successive modificazioni e integrazioni. La medesima disposizione di cui all'art. 4, comma 2, della legge 8 agosto 1991, n. 274, non trova altresì applicazione nei confronti degli addetti ai lavori di forestazione, sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria assunti dalle pubbliche amministrazioni, fermo restando per essi quanto previsto dall'art. 6, comma primo, lettera a), della legge 31 marzo 1979, n. 92. Per le assunzioni di questi ultimi lavoratori continuano ad applicarsi le norme sul collocamento ordinario.

15. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 883 miliardi per l'anno 1995, in lire 685,6 miliardi per l'anno 1996, in lire 591,3 miliardi per l'anno 1997 ed in lire 691,3 miliardi a decorrere dall'anno 1998, si provvede:

a) quanto a lire 342 miliardi per l'anno 1995 a carico degli stanziamenti iscritti sui capitoli 1176 e 3664 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il medesimo anno, rispettivamente, per lire 129 miliardi e lire 213 miliardi; quanto a lire 482,6 miliardi per l'anno 1996, e a lire 514,3 miliardi a decorrere dall'anno 1997, a carico dello stanziamento iscritto su capitolo 1176 dello stesso stato di previsione per l'anno 1996 e corrispondenti capitoli per gli anni successivi;

b) quanto a lire 200 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità in conto residui dei capitoli 5069, 5879 e 7893 dello stato di previsione del Ministero del tesoro e dei capitoli 1031, 1032, 1162, 1163 e 1164 dello stato di previsione del Ministero del bilancio e della programmazione economica dell'anno 1995, conservate ai sensi dell'art. 19, comma 5-ter, del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'art. 1, comma 6, del decreto-legge 28 agosto 1995, n. 359, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 ottobre 1995, n. 436, cui non si applicano, per l'anno 1995, le modalità e procedure di ripartizione previste dal medesimo art. 19, comma 5-ter del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96; quanto a lire 200 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità in conto residui di cui al capitolo 191 dello stato di previsione della spesa dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato per lo stesso anno; quanto a lire 141 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità della gestione di cui all'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) quanto a lire 203 miliardi per l'anno 1996, a lire 77 miliardi per l'anno 1997 e a lire 177 miliardi a decorrere dall'anno 1998, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, sul capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1996, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

16. Le somme di cui al comma 15, lettera b), sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate anche nell'anno successivo ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

17. Per i progetti approvati successivamente al 31 luglio 1995, il sussidio a carico del Fondo di cui al comma 4 è pari, fino al 31 gennaio 1996, a lire 8.000 orarie per un massimo di 100 ore mensili. Fermo restando il costo complessivo del progetto per quanto riguarda i sussidi, per i lavoratori in esso impegnati, le agenzie per l'impiego possono modificare, d'intesa con i soggetti proponenti, i progetti già approvati, per adeguarne le modalità organizzative, in conseguenza dei meccanismi di calcolo del sussidio di cui all'art. 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal comma 3, che per essi viene applicato dal 1° febbraio 1996.

18. I progetti di lavoro socialmente utile possono essere presentati dalle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, per impegnare i soggetti ad esse assegnati nell'ambito dell'attività ordinaria delle cooperative medesime. I progetti possono prevedere che l'assegnazione avvenga su richiesta nominativa. Essi possono essere approvati quando ricorrano le seguenti condizioni:

a) l'attività della cooperativa deve essere stata avviata da almeno due anni e deve essere stata assoggettata a revisione ai sensi dell'art. 3 della citata legge n. 381 del 1991;

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

b) il numero dei soggetti da impegnare non deve eccedere il 30 per cento o il 15 per cento dei lavoratori, dipendenti e soci, rispettivamente per le cooperative di cui alle lettere a) e b) dell'art. 1 della predetta legge;

c) non devono essere state effettuate riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti la presentazione del progetto. Le cooperative sociali che abbiano gestito un progetto di lavoro socialmente utile ai sensi del presente comma possono presentare nuovi progetti quando almeno il 50 per cento dei lavoratori impegnati sulla base del precedente progetto sia stato assunto ovvero sia diventato socio lavoratore.

19. I lavoratori impegnati in lavori socialmente utili sono tenuti a partecipare ad attività di orientamento organizzate dalle agenzie per l'impiego o dalle sezioni circoscrizionali ad intervalli non inferiori a tre mesi. Per il periodo di svolgimento delle predette attività, che saranno tempestivamente comunicate dagli uffici agli enti gestori dei programmi di lavori socialmente utili ed all'INPS, i lavoratori continuano a percepire il medesimo sussidio ad essi spettante durante i lavori socialmente utili.

20. Dal 1° gennaio 1996 le risorse del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, preordinate al finanziamento dei lavori socialmente utili, e non destinate al finanziamento dei progetti già approvati nel 1995, sono ripartite, nella misura del 70 per cento, a livello regionale in relazione alla dimensione quantitativa dei progetti già approvati nel 1995 e al numero dei disoccupati di lunga durata iscritti nelle liste di collocamento e di mobilità nelle aree di cui all'art. 1, comma 1, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Per i progetti approvati dal 1° gennaio 1996, le commissioni regionali per l'impiego, fermo restando quanto disposto dal secondo periodo del comma 2, determinano criteri e priorità nell'assegnazione dei soggetti, tenendo conto in particolare del criterio del maggior bisogno e delle professionalità acquisite nell'attuazione dei progetti. Le commissioni regionali per l'impiego destinano un importo non inferiore al 15 per cento delle risorse assegnate per l'approvazione di progetti di lavori socialmente utili specificamente predisposti per i lavoratori di cui all'art. 25, comma 5, lettera a), della legge 23 luglio 1991, n. 223, così come modificato dal comma 2, che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Le predette commissioni potranno utilizzare anche le risorse finanziarie eventualmente messe a loro disposizione da parte delle regioni e di altri enti pubblici proponenti ai fini dell'applicazione del presente articolo. Ai lavoratori impegnati nei progetti di lavori socialmente utili approvati utilizzando tali risorse competono, con l'applicazione della disciplina di cui al presente articolo, il sussidio di cui al comma 3 e i relativi benefici accessori; l'erogazione può essere effettuata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

21. Allo scopo di creare le necessarie ed urgenti opportunità occupazionali per i lavoratori impegnati in progetti di lavori socialmente utili, ivi compresi i servizi alla persona e il lavoro di cura, i soggetti promotori di cui al comma 1 dell'art. 14 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono costituire società miste ai sensi dell'art. 4 del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, anche con capitale sociale non inferiore a 500 milioni di lire, a condizione che il personale dipendente delle predette società sia costituito nella misura del quaranta per cento da lavoratori già impegnati nei predetti progetti e nella misura del quaranta per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati. La partecipazione alle predette società miste è, comunque, consentita a cooperative formate da lavoratori già impegnati in progetti di lavori socialmente utili. Con tali società, in via straordinaria e limitatamente alla fase di avvio, i predetti soggetti promotori possono stipulare, anche in deroga a norme di legge o di statuto, convenzioni o contratti, di durata non superiore a sessanta mesi, aventi esclusivamente ad oggetto attività uguali, analoghe o connesse a quelle svolte nell'ambito di progetti di lavori socialmente utili, precedentemente promossi dai medesimi soggetti promotori.

22. Il Fondo di cui al comma 4 è incrementato di lire 400 miliardi per l'anno 1996. A tale fine il Ministro del tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa di Risparmio di Roma e con altri mutui autorizzati ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 23 ottobre 1996, n. 548. Le somme derivanti dai mutui sono versate all'entrata

dei bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreti del Ministro del tesoro, ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

23. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base degli elementi forniti dalle commissioni regionali per l'impiego e dall'INPS, riferisce semestralmente alle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica sull'andamento dell'utilizzo dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, distinti tra quelli fruitori del trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità e del sussidio di cui al comma 3, ripartiti per età, sesso, professionalità ed anzianità contributiva, suddivisi per regione. Analoga comunicazione è resa per i lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria e per quelli che usufruiscono dell'indennità di mobilità e di disoccupazione speciale per l'edilizia. Con il rapporto del secondo semestre è, altresì, fornito l'andamento del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale.

— L'art. 14 del decreto-legge n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 451 del 1994, è il seguente:

«Art. 14 (Lavori socialmente utili). — 1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, con esclusione di quelle che abbiano personale eccedente rispetto ai programmi dei lavori socialmente utili, nonché le società a prevalente partecipazione pubblica e gli altri soggetti individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale possono promuovere, nell'ambito delle loro attribuzioni e disponibilità di cui al comma 7, progetti socialmente utili per il raggiungimento di obiettivi di carattere straordinario, mediante l'utilizzazione dei soggetti di cui all'art. 25, comma 5, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché dei lavoratori sospesi con diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale. Ai fini dell'utilizzazione in lavori socialmente utili l'iscrizione agli elenchi ed albi di cui all'art. 25, comma 5, lettera a), della legge 23 luglio 1991, n. 223, non costituisce impedimento qualora il soggetto interessato, con dichiarazione resa ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attesti che all'iscrizione non corrisponde l'esercizio della relativa attività professionale. Gli enti locali che hanno dichiarato lo stato di dissesto finanziario ai sensi dell'art. 25 del decreto-legge 2 marzo 1989, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 1989, n. 144, e dell'art. 21 del decreto-legge 18 gennaio 1993, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 marzo 1993, n. 68, possono utilizzare i soggetti indicati nel presente comma, a condizione che dispongano delle risorse necessarie a finanziare il venti per cento della spesa prevista. L'art. 1, comma 6, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, trova applicazione anche per le finalità di cui al presente articolo. Per lavori socialmente utili si intendono quelli rivolti a settori innovativi quali: beni culturali, la manutenzione ambientale, il recupero urbano, la ricerca, la formazione e la riqualificazione professionale, il sostegno alla piccola e media impresa in tema di erogazione di servizi e di sostegno alla commercializzazione e all'esportazione, i servizi alla persona. I lavori socialmente utili devono avere carattere di effettiva straordinarietà e devono essere a termine. Anche le amministrazioni pubbliche interessate possono avvalersi del supporto tecnico-professionale dell'agenzia per l'impiego e predisporre i progetti per l'utilizzo dei lavoratori nelle attività di cui al presente comma.

2. L'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori di progetti socialmente utili avviene a cura delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, d'intesa con gli enti e le amministrazioni interessate, sulla base dei criteri dettati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'utilizzazione dei lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non implica la perdita del trattamento straordinario di integrazione salariale o dell'indennità di mobilità e non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità. I progetti, che possono prevedere specifici periodi di formazione, devono indicare idonee forme assicurative a carico del soggetto utilizzatore contro gli infortuni e le malattie professionali connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

3. I lavoratori in cassa integrazione o che fruiscono dell'indennità di mobilità possono essere utilizzati esclusivamente per periodi non superiori a quelli di godimento del relativo trattamento. Ai lavoratori medesimi compete un importo integrativo di detti trattamenti, solo

8-1-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 5

per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni. Tale importo può non essere dovuto nei casi in cui i lavoratori siano adibiti per un numero di ore ridotto proporzionalmente alla misura del trattamento previdenziale o sussidio spettante. L'ingiustificato rifiuto dell'assegnazione ai sensi del comma 2 comporta la perdita del trattamento di integrazione salariale o di mobilità; per i rifiuti espressi entro il 31 luglio 1994 la perdita del trattamento di integrazione salariale o di mobilità è limitata al periodo corrispondente alla prevista durata dell'assegnazione stessa. Tale perdita è disposta dall'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, su segnalazione della sezione circoscrizionale per l'impiego. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso entro trenta giorni all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, che decide con provvedimento definitivo entro venti giorni. La perdita del trattamento di cui al presente comma non può essere disposta quando il lavoratore adduce giustificati motivi di rifiuto ovvero quando le attività offerte si svolgono in un luogo distante più di 50 chilometri da quello di residenza del lavoratore.

4. I soggetti di cui al comma 1 che non fruiscono di alcun trattamento previdenziale possono essere impegnati nell'ambito del progetto per non più di dodici mesi e per essi può essere richiesto, a carico del fondo di cui al comma 7, un sussidio non superiore a lire 800 000 mensili. Il sussidio è erogato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e per esso trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità. Ai lavoratori medesimi può essere corrisposto, dai soggetti proponenti o utilizzatori, un importo integrativo di detti trattamenti, per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni.

5. I progetti sono redatti secondo i criteri stabiliti dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, riguardanti anche il carattere della straordinarietà previsto dal comma 1. I progetti corredati dai provvedimenti di approvazione validamente assunti dalle amministrazioni pubbliche competenti, sono presentati al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, se ad ambito nazionale o interregionale, e all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e all'agenzia per l'impiego competente per territorio, se ad ambito locale. I progetti dovranno di norma essere predisposti e svolti separatamente per i soggetti di cui al comma 4 e per i restanti soggetti di cui al comma 1.

6. I progetti ad ambito nazionale o interregionale entro sessanta giorni sono sottoposti, previo parere del nucleo di valutazione di cui al comma 8, all'approvazione da parte della commissione centrale per l'impiego. La medesima commissione è tenuta a provvedere anche attraverso apposita sottocommissione, entro trenta giorni, decorsi i quali i progetti stessi sono rimessi ad un dirigente generale che decide sulla base del parere del nucleo di valutazione. L'agenzia per l'impiego di cui al comma 5, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, sottopone i progetti ad ambito locale all'approvazione della commissione regionale per l'impiego con il proprio parere in ordine alla qualità del progetto e per i progetti che richiedano finanziamenti, alle priorità. La commissione medesima, anche attraverso apposita sottocommissione, è tenuta a provvedere entro trenta giorni, decorsi i quali i progetti sono rimessi al direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che decide sulla base del parere dell'agenzia per l'impiego.

7. I progetti possono essere finanziati dai soggetti proponenti di cui al comma 1 nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio e, per gli anni 1994-1995, dal fondo di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei limiti delle risorse finanziarie del medesimo Fondo preordinate allo scopo.

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale è istituito un nucleo di valutazione composto da undici membri, di cui sei interni, e cinque esterni esperti in materia, con il compito di assistere il Ministro nella redazione del decreto di cui al comma 9; di fornire parere in relazione ai progetti nazionali e interregionali; di redigere annualmente un rapporto sull'esperienza applicativa. Con il medesimo decreto viene nominato, tra i componenti il nucleo di valutazione, un presidente. Per i membri del nucleo si applicano le disposizioni di cui all'art. 1 della legge 5 giugno 1967, n. 417.

9. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, determina, periodicamente, con propri decreti:

a) la ripartizione degli stanziamenti su base regionale in funzione della gravità degli squilibri dei mercati locali del lavoro;

b) i criteri per il finanziamento dei progetti;

c) gli «standards» minimi che il progetto deve presentare;

d) i termini per la presentazione delle domande relative ai progetti che interessano i lavoratori di cui al comma 4;

e) le priorità che devono essere rispettate nell'approvazione dei progetti per i quali si richiama il finanziamento; tra le priorità vanno previsti lo svolgimento di attività formative, la gestione del progetto da parte di imprese, la partecipazione dell'ente pubblico al finanziamento del progetto;

f) i criteri che devono essere seguiti per la scelta dei lavoratori da assegnare alle singole iniziative. Essi devono prevedere tra l'altro la corrispondenza tra la capacità dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti per l'attuazione del progetto e consentire che per i progetti redatti nel contesto della gestione di crisi aziendale, di settore o di area, l'assegnazione avvenga limitatamente a gruppi di lavoratori espressamente individuati dal progetto medesimo;

g) le modalità dell'erogazione del finanziamento e le modalità dei controlli sulla regolare attuazione del progetto, prevedendo una responsabilizzazione anche del soggetto proponente nell'attività di controllo;

h) i criteri per la redazione del rapporto di cui al comma 8.

10. La commissione regionale per l'impiego può fissare, in relazione alle particolari esigenze di governo del mercato del lavoro locale criteri di scelta dei soggetti da assegnare diffusi da quelli previsti dai decreti di cui al comma 9, nei limiti eventualmente contemplati da questi ultimi.

11. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e il Dipartimento della funzione pubblica verificano ogni anno lo stato di attuazione dei progetti.

12. Per i progetti di lavori socialmente utili in corso di attuazione, anche derivanti da convenzioni già stipulate, alla data di entrata in vigore del presente decreto, continua ad operare la disciplina previgente. La medesima disciplina, integrata dalle disposizioni di cui al comma 7 e da quelle relative all'ingiustificato rifiuto all'assegnazione di cui al comma 3 continua ad operare per i progetti di lavori socialmente utili le cui procedure di approvazione siano avviate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Fino alla determinazione dei criteri previsti dai commi 5 e 9, nei confronti dei progetti di lavori socialmente utili sottoposti all'approvazione successivamente alla scadenza del predetto termine, non trova applicazione quanto previsto dai commi 5 e 6».

97G0509

DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 1997, n. 469.

Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59, recante delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa;

ALL. 5

NOTIZIARIO DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO: 1995

751

occupate nei servizi sanitari senza prestazioni di carattere meramente manuale, nonché a tutti i casi in cui l'interesse «nazionale» richiede una prestazione di lavoro notturno «per circostanze particolarmente gravi»; inoltre, l'ordinanza del 16 gennaio 1982, n. 8231, consente deroghe al lavoro notturno femminile, tra le 22 e le 7, sulla base di accordi aziendali o, in mancanza, di apposite autorizzazioni dell'ispettorato del lavoro.

Quanto riferito rende evidente che abbastanza simile è il sistema vigente in Italia, tanto da giustificare l'intervento adesivo del Governo Italiano.

Non può pertanto dubitarsi circa la materiale identità della questione pregiudiziale decisa dalla Corte di Giustizia, specie se si considera che il sistema di deroghe al divieto di lavoro notturno prevista dall'ordinamento francese è assai più esteso e soprattutto duttile rispetto alla normativa italiana. Infatti, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903, nelle aziende manifatturiere anche artigianali, a parte l'inapplicabilità del divieto alle donne che svolgono mansioni direttive ed a quelle addette ai servizi sanitari aziendali, la deroga è ammessa soltanto mediante contrattazione collettiva, sicché, in mancanza di accordo, per nessuna esigenza aziendale è consentito il lavoro notturno femminile, non essendo previsto che la mancata adesione dell'organizzazione sindacale possa essere superata dall'intervento di un organo pubblico.

La disapplicazione dell'art. 5 l. n. 903 del 1977, recante il divieto di lavoro notturno femminile, non consente di dubitare della legittimità costituzionale del sistema normativo che ne risulta, perché non è vero affatto che l'applicazione della Direttiva introduce una «liberalizzazione» che contrasta con l'art. 37 Cost., norma che, nella lettura della Corte Costituzionale, fa assumere valore prioritario e condizionante la regolamentazione del lavoro femminile alle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna ed alla protezione della madre del bambino (cfr. Corte Cost., 24 luglio 1986, n. 210; Id. 1° luglio

1987, n. 246; Id. 6 luglio 1989, n. 376; Id. 6 febbraio 1991 n. 57), esigenze che, secondo l'art. 1 lett. e) della l. 10 aprile 1991, n. 125, meritano di essere valutate anche al fine di diversificare l'organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Infatti, a parte la tutela assoluta della gravidanza e della maternità che resta inalterata, alla rimozione del divieto generale ed astratto per le lavoratrici addette alle aziende manifatturiere consegue l'applicazione del regime giuridico generale che è già in atto per tutti gli altri settori lavorativi e che non significa assenza di regole e di limitazioni ai poteri organizzativi del datore di lavoro. Prescindendo dall'importante ruolo di una vera contrattazione collettiva, le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria (il già menzionato art. 1 della l. n. 125 del 1991) tutelano direttamente la condizione della donna lavoratrice, limitando, ai sensi dell'art. 41 Cost., i poteri organizzativi del datore di lavoro (cfr. i principi enunciati dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989). (Omissis).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

24 agosto 1995, n. 8971 — Pres. Micali —
Est. Filadoro — P.M. Di Salvo (concl.
conf.) — I.n.p.s. c. Luppi.

Gravidanza e puerperio - Indennità di maternità
- Interdizione dal lavoro ex art. 5 l. 30 dicembre 1974, n. 1204 per gravi complicanze della gestazione disposta dall'ispettorato del lavoro - Lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato - Mancato inizio dell'attività lavorativa per coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata dal lavoro - Spettanza.

Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria post-partum (ai sensi degli artt. 4 e 5 l. 30 dicembre 1974, n. 1204) e la stessa ha diritto a ricevere l'in-

dennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro () (1).*

Fatto. — Con ricorso al Pretore di Ferrara, Serenella Luppi, premesso che era stata avviata al lavoro tramite l'U.p.l.m.o., sezione di Codigoro ed assunta come manovale presso la s.p.a. Massalombarda — Colombani per un periodo determinato (dal 16 luglio al 9 settembre del 1990), che dalla data di inizio del rapporto era stata autorizzata dall'ispettorato del lavoro ad assentarsi dal lavoro per complicanze della gestazione ai sensi dell'art. 5 della l. n. 1204 del 1971, fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della stessa legge; che, data anche la brevità del periodo contrattuale di lavoro, non vi era stato tempo perché la lavoratrice potesse prestare la propria attività lavorativa; che l'In.p.s. aveva rifiutato proprio per questa ragione di corrisponderle la indennità economica di maternità, nonostante il rapporto di lavoro a termine risultasse regolar-

mente annotato dal datore di lavoro sul libretto di lavoro, chiedeva la condanna dell'Istituto al pagamento dell'indennità di cui all'art. 15 della l. n. 1204 del 1971.

L'Istituto si costituiva in giudizio, contestando la pretesa attrice.

Il Pretore accoglieva la domanda, compensando tuttavia le spese di lite.

La sentenza veniva impugnata da entrambe le parti; l'In.p.s. riproponeva gli argomenti di diritto già esposti in primo grado, la Luppi proponeva appello incidentale in punto spese.

Con sentenza 13 gennaio-6 febbraio 1993, il Tribunale di Ferrara respingeva l'appello proposto dall'Istituto. In parziale accoglimento dell'appello incidentale della Luppi, condannava l'In.p.s. a rifondere metà delle spese del processo di primo grado, condannandolo anche al pagamento di metà delle spese del secondo grado.

Osservava il Collegio giudicante che presupposto necessario e sufficiente, per l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'indennità di maternità a carico dell'In.p.s., è la sola costituzione di un valido rapporto di lavoro, essendo del tutto irrilevante la circostanza che la ricorrente —

(*) *Massima redatta in questa Rivista.*

(1) Nel pronunciarsi su una peculiare fattispecie, la S.C. riconosce il diritto all'indennità di maternità alla lavoratrice anche nell'ipotesi in cui, a causa di una anticipata astensione obbligatoria dal lavoro (disposta dal competente ispettorato del lavoro per gravi complicanze nella gestazione ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204), venga di fatto ad essere impedita *ab initio* l'esplorazione della prestazione lavorativa, pur essendosi il rapporto di lavoro a tempo determinato formalmente già perfezionato.

La Cassazione, nel rilevare come nel testo della menzionata legge (ispirata al principio generale di tutela della lavoratrice-madre nel suo stato di gestante, partorienti o puerpera), manchi qualsiasi elemento dal quale si possa desumere - ai fini del riconoscimento dell'indennità di maternità (nel caso di astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione: v. art. 15, 1° comma, l. n. 1204 del 1971) - la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, e come, inoltre, la corrispondenza della indennità in questione non sia subordinata 'a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa' (art. 15, 3° comma, legge cit.), perviene tuttavia alla menzionata conclusione, argomentando - tra l'altro - che la tutela costituzionale (art. 37, 1° comma, Cost.) apprestata a favore della

donna lavoratrice si estende anche alle sue necessità di carattere economico.

Come già osservato in nota a Cass., 16 aprile 1991, n. 4064 (in questa Rivista, 1991, 137) - relativa ad un caso analogo a quello ora deciso dalla S.C. - il principio enunciato suscita perplessità in quanto vanifica la ragione stessa per cui il datore di lavoro ha provveduto ad un'assunzione a tempo determinato: la necessità temporale di coprire un posto vacante. Con la conseguenza che il datore di lavoro - trovando applicazione un siffatto principio - non solo non soddisfa la suddetta esigenza, ma si trova anche gravato da un ulteriore onere economico. Il che è un assurdo non solo sul piano dei costi aziendali, ma anche sotto il profilo logico-giuridico e, quindi, induce a fondati dubbi di incostituzionalità del principio stesso per irragionevolezza.

Quanto statuito ora dalla S.C. deve poi far riflettere, in quanto, proprio alla luce del principio di parità di trattamento tra uomini e donne di cui all'art. 2, n. 3, della Direttiva del Consiglio C.e.e. 9 febbraio 1986, n. 76/207, la Corte di giustizia (v. sent. 8 novembre 1990, in causa 179/88, in questa Rivista, 1991, 188) ha ritenuto che non viola il suddetto principio il licenziamento per assenze dovute a malattia causata dalla gravidanza o dal parto, sia pure nel caso specifico della legislazione danese.

per cause espressamente previste e tutelate dalla legge: art. 5 l. n. 1204 del 1971 — non avesse iniziato di fatto a prestare la propria attività lavorativa.

Con unico motivo di ricorso, l'i.n.p.s. denuncia violazione di legge, in riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c. Resiste la Luppl con controricorso.

Dritto. — Con unico mezzo, l'i.n.p.s. denuncia violazione ed errata interpretazione degli artt. 1886 e 1895 c.c., art. 11 l. 11 gennaio 1943, n. 138, artt. 7 e 30 contratto collettivo nazionale 3 gennaio 1939 e 17 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, il tutto con riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c.

In particolare, l'Istituto rileva che, nell'ipotesi in esame, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria si era già verificato il rischio preso in esame dalla l. n. 1204 del 1971 come possibilità del verificarsi di un dato evento futuro ed incerto: donde l'applicabilità del disposto degli artt. 1886 e 1895 in materia di rischio precostituito e di assenza di rischio futuro.

Del resto, sottolinea l'Istituto, da tutto il sistema dell'assicurazione sociale di malattia è possibile ricavare un principio generale, secondo il quale, per avere diritto al trattamento economico di legge e di contratto, la semplice titolarità di un rapporto di lavoro è condizione necessaria, ma non sufficiente, occorrendo anche l'ulteriore requisito della effettiva prestazione lavorativa, protratta eventualmente per breve periodo prima dell'evento assicurato. D'altro canto, osserva ancora l'Istituto ricorrente, proprio dalla norma contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 11 della legge istitutiva dell'i.n.a.m. (11 gennaio 1943, n. 138) — che afferma il diritto dell'assicurato all'assistenza malattia anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia ottemperato all'obbligo di fornire dati e notizie necessarie per l'iscrizione dei dipendenti, ovvero non sia in regola con i contributi maturati — è possibile desumere che il diritto al trattamento di malattia sorge solo quando un qualche obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sia già venuto ad esistenza.

Per altro verso, le disposizioni di cui agli

artt. 7 e 30 del c.c.n.l. 3 gennaio 1939 tuttora applicabili per il rinvio disposto dall'art. 6 della l. n. 138 del 1943, riferendosi all'assistenza malattia di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro, costituiscono una eccezione al principio generale secondo il quale la prestazione economica di malattia spetta solo a quegli assicurati che vengano colpiti da tale evento mentre si trovano in costanza di attività lavorativa retribuita.

Tali principi, osserva l'Istituto ricorrente, sono applicabili anche al trattamento economico di maternità, con le opportune integrazioni previste dall'art. 17 della l. n. 1204 del 1971, in considerazione del preciso disposto dell'art. 15 l. n. 1204 del 1971 che al comma terzo stabilisce la corresponsione di questa «con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie».

Per altro verso, l'introduzione di un principio di questo genere si spiega agevolmente, secondo l'Istituto ricorrente, con la considerazione che se valesse invece il principio opposto, risulterebbe di estrema facilità la simulazione di un rapporto di lavoro posto formalmente in essere al solo fine di far godere di prestazioni economiche non dovute la fittizia lavoratrice.

Nessun argomento in contrario, infine, potrebbe desumersi dall'art. 22 del regolamento di attuazione della l. n. 1204 del 1971 — d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 — nella parte in cui prevede l'obbligo dell'Istituto assicuratore di corrispondere l'indennità di maternità anche nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta e fatta lavorare nel periodo di astensione obbligatoria: Infatti — come più volte affermato da questa Suprema Corte anche con riferimento specifico a norme del predetto regolamento — i regolamenti di esecuzione possono contenere soltanto norme secondarie o *secundum legem*, derivabili per via di interpretazione e di deduzione dalle norme primarie poste dalla legge, oppure anche norme *praeter legem*, di carattere complementare o integrativo, ma mai *contra legem*, pena la loro disapplicazione sotto il profilo di eccesso di potere regolamentare

da parte del giudice ordinario, quale atto amministrativo illegittimo, ex art. 4 della legge abolitiva del contenzioso amministrativo 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

Il ricorso è infondato.

Del tutto fuor di luogo appare il richiamo ai principi in materie di rischio preconstituito e a quelli relativi alla malattia.

Infatti, interpretando l'art. 15 della l. n. 1204 del 1971, non soltanto in base alla lettera della norma (che pur costituisce strumento primario e fondamentale di ermeneutica, specie quando non presenti — come nella specie — alcun elemento di ambiguità), ma indagando anche lo spirito della disposizione e ricercando il fine perseguito dal legislatore, deve concludersi nel senso che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (nelle due ipotesi previste dall'art. 4 o 5 della l. n. 1204 del 1971, come peraltro già affermato da questa Corte con la decisione n. 4064 del 16 aprile 1991) e che la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata prestazione lavorativa, per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro.

L'art. 15, ultimo comma della l. n. 1204 del 1971 stabilisce infatti non solo l'applicabilità degli «stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie» per la corresponsione delle indennità di maternità, ma aggiunge specificatamente che tali indennità «non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».

Non si applicano pertanto, alle lavoratrici madri, le limitazioni previste per i lavoratori a termine, in caso di malattia, dall'art. 5, commi 1/6, della l. n. 638 del 1983, mentre, ad evitare possibili casi di simulazione del contratto di lavoro, ha provveduto l'art. 1 d.l. 30 dicembre 1979, n. 633, convertito nella l. 29 febbraio 1980, n. 33, disponendo la erogazione diretta delle prestazioni di maternità da parte dell'I.n.p.s. — tra l'altro — nel caso di assunzione a termine di lavoratori stagionali.

La questione della insorgenza del diritto alla indennità di maternità nel caso in cui l'astensione obbligatoria — ordinaria o anticipata, come nel caso di specie — impedisca la prestazione lavorativa, pur in presenza di un rapporto di lavoro formalmente costituitosi, deve essere risolta in senso favorevole alla lavoratrice, mancando nel testo di legge qualsiasi elemento dal quale possa desumersi la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, ed essendo — invece — stabilito espressamente che l'erogazione di tale indennità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità contributiva.

Tale interpretazione, basata sulla chiara lettera della legge, trova conforto anche nel presupposto che la citata l. n. 1204 del 1971 è ispirata al principio che la lavoratrice non debba subire alcuno svantaggio a causa del suo stato di gestante o partoriente o puerpera. Orbene, tale finalità non sarebbe certo perseguita se la tutela delle lavoratrici madri si limitasse a collocare i periodi di astensione dal lavoro, con corresponsione della indennità economica, all'interno di un rapporto di lavoro già iniziato con effettive prestazioni lavorative e non si spingesse fino al punto di ricomprendere anche il caso in cui, a contratto di lavoro concluso, la prestazione lavorativa non sia stata possibile per effetto di una interdizione anticipata dal lavoro, disposta dall'ispettorato del lavoro.

La tutela prevista dal legislatore non può limitarsi — come risulta chiaro dalla lettera e dallo spirito della legge — alla posizione lavorativa, ma deve estendersi anche alle sue necessità di ordine economico, in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 1°, della Costituzione.

Il ricorso deve essere rigettato. (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

22 aprile 1995, n. 4553 — Pres. Micali — Est. Vidiri — P.M. Nicita (concl. conf.) — Grimaldi c. Soc. Ente Farmacologico Italiano.

ALL. 6

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/9

DIRETTIVA 97/81/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

- (1) considerando che, sulla base del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati «Stati membri»), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989 hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;
- (3) considerando che il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che «la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale»;
- (4) considerando che il Consiglio non ha deliberato sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza⁽¹⁾, né sulla modifica a tale proposta⁽²⁾, né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro⁽³⁾;
- (5) considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;
- (6) considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3 paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;
- (7) considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
- (8) considerando che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP), Confederazione europea dei sindacati (CES)] hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 19 giugno 1996, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale; che esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta del 12 marzo 1997, un periodo supplementare di tre mesi; che la Commissione ha concesso tale periodo;
- (9) considerando che il 6 giugno 1997 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;
- (10) considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione⁽⁴⁾, ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali;
- (11) considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale;

(1) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 6.

(2) GU C 305 del 5. 12. 1990, pag. 8.

(3) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 4.

(4) GU C 368 del 23. 12. 1994, pag. 6.

L 14/10

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1. 98

- che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;
- (12) considerando che le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, pur dichiarando di voler esaminare l'esigenza di accordi analoghi per altre forme di lavoro;
- (13) considerando che nelle conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam i Capi di Stato e di governo dell'Unione europea si sono vivamente rallegrati dell'accordo concluso dalle parti sociali in materia di lavoro a tempo parziale;
- (14) considerando che l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito dalla direttiva del Consiglio ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi;
- (15) considerando che gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere meglio realizzati a livello comunitario, ai sensi dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità enunciati nell'articolo 3 B del trattato; che la presente direttiva non eccede quanto è necessario per raggiungere tali obiettivi;
- (16) considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;
- (17) considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva del Consiglio, conformemente alle proprie comunicazioni del 14 dicembre 1993 sull'attuazione del protocollo sulla politica sociale e del 18 settembre 1996 sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro;
- (18) considerando che la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale «evita d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese»;
- (19) considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo della sua proposta di direttiva contenente l'accordo quadro;
- (20) considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale;
- (21) considerando che la clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro dispone che gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli;
- (22) considerando che la clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro dispone che l'attuazione della presente direttiva non può giustificare alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno Stato membro;
- (23) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;
- (24) considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea afferma che l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario;
- (25) considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla stessa;
- (26) considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,
- HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:
- Articolo 1*
- La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/11

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi; gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNKER

ALLEGATO

UNIONE DELLE CONFEDERAZIONI DELL'INDUSTRIA E DEI DATORI DI LAVORO DELL'EUROPA

CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI

CENTRO EUROPEO DELLE IMPRESE A PARTECIPAZIONE STATALE

ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Preambolo

Il presente accordo quadro è un contributo alla strategia globale europea per l'occupazione. Il lavoro a tempo parziale ha avuto, negli ultimi anni, importanti effetti sull'occupazione. Pertanto, le parti firmatarie del presente accordo hanno dedicato un'attenzione particolare a questa forma di lavoro. Le parti hanno intenzione di prendere in considerazione la necessità di ricercare accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibili.

Riconoscendo la diversità delle situazioni nei diversi Stati membri e riconoscendo che il lavoro a tempo parziale è caratteristico dell'occupazione in certi settori ed attività, il presente accordo enuncia principi generali e prescrizioni minime relative al part-time. Esso rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

Il presente accordo riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, riconoscendo che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rinviano alle decisioni degli Stati membri. Nel quadro del principio di non-discriminazione, le parti firmatarie hanno tenuto conto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, dichiarazione nella quale il Consiglio sottolinea, tra l'altro, la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando «sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro». Le parti firmatarie ritengono che tale dichiarazione debba essere resa operativa.

La CES, l'UNICE e il CEEP chiedono alla Commissione di sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio, affinché questi, mediante una decisione, renda vincolanti queste prescrizioni negli Stati membri che hanno aderito all'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea.

Le parti firmatarie del presente accordo domandano che la Commissione, nella sua proposta finalizzata all'attuazione del presente accordo, chieda agli Stati membri che adottino le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio al più tardi due anni dopo l'adozione della decisione o di assicurarsi⁽¹⁾ che le parti sociali mettano in essere le disposizioni necessarie attraverso un accordo prima della fine del periodo indicato. Gli Stati membri possono, per tener conto, se necessario, di difficoltà particolari o di un'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla presente disposizione.

Senza pregiudizio per il ruolo dei tribunali nazionali e della Corte di giustizia, le parti firmatarie del presente accordo chiedono che ogni questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo venga rimessa in primo luogo a loro da parte della Commissione perché possano fornire il loro parere.

Considerazioni generali

1. Visto l'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo (n. 14) sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 3, paragrafo 4 e l'articolo 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano messi in atto, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, attraverso una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione, nel suo secondo documento di consultazione sulla flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori ha annunciato la sua intenzione di proporre una misura comunitaria giuridicamente vincolante;

(1) Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/13

4. considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di promuovere l'occupazione e le pari opportunità tra donne e uomini e hanno auspicato l'assunzione di misure che abbiano come obiettivo un «aumento dell'intensità occupazionale della crescita, in particolare attraverso un'organizzazione del lavoro più flessibile che risponda tanto agli auspici dei lavoratori quanto alle esigenze della concorrenza»;
5. considerando che le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese;
6. considerando che il presente accordo rinvia agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità di applicazione di tali principi generali, delle prescrizioni minime e delle disposizioni ivi contenute, al fine di tener conto della situazione in ogni Stato membro;
7. considerando che il presente accordo prende in conto la necessità di rispondere alle esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
8. considerando che le parti sociali si trovano nella posizione migliore per trovare soluzioni corrispondenti ai bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori e che, di conseguenza, deve essere loro assegnato un ruolo centrale nell'attuazione e nell'applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL PRESENTE ACCORDO:

Clausola 1: Oggetto

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;
- b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

Clausola 2: Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.
2. Gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali, possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide.

Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) «lavoratore a tempo parziale», il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) «lavoratore a tempo pieno comparabile», il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.
2. Dove opportuno, si applica il principio «pro rata temporis».

L 14/14

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1. 98

3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1.

Clausola 5: Possibilità di lavoro a tempo parziale

1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:
 - a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli;
 - b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.
2. Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato.
3. Per quanto possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione:
 - a) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale che si renda disponibile nello stabilimento;
 - b) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo parziale ad un lavoro a tempo pieno o di aumento dell'orario, se tale opportunità si presenta;
 - c) la diffusione in tempo utile di informazioni sui posti a tempo parziale e a tempo pieno disponibili nello stabilimento, in modo da facilitare il trasferimento da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale e viceversa;
 - d) le misure finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa, ivi comprese le posizioni qualificate e con responsabilità direzionali, e nei casi appropriati, le misure finalizzate a facilitare l'accesso dei lavoratori a tempo parziale alla formazione professionale per favorire carriera e mobilità professionale;
 - e) la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Clausola 6: Disposizioni per l'attuazione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce giustificazione valida per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dal presente accordo e ciò senza pregiudizio per il diritto degli Stati membri e/o le parti sociali di sviluppare, tenuto conto dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, normative o contrattuali differenti, e senza pregiudizio per l'applicazione della clausola 5.1 purché il principio di non-discriminazione contemplato alla clausola 4.1 sia rispettato.
3. Il presente accordo non reca pregiudizio al diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, ivi compreso il livello europeo, contratti che adattino e/o integrino le sue disposizioni in modo da tener conto dei bisogni specifici delle parti sociali interessate.
4. Il presente accordo non reca pregiudizio alle disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare a quelle relative alla parità di trattamento o alle pari opportunità uomo/donna.
5. La prevenzione e la composizione di controversie e ricorsi che derivino dall'applicazione del presente accordo saranno affrontate conformemente alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali.
6. Se una delle parti ne fa richiesta, le parti firmatarie rivedranno il presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio.

ALL. 7

43

7 - Udienza Pubblica del
28 ottobre 1997

Reg. Gen. N. 08819/97
Sentenza N. 2635

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE TERZA PENALE

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. SGI

per diritti L. 6000
il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

Composta dagli Ill.mi Sigg.:

- | | | |
|---------------------|-----------|-------------|
| 1. dott. Papadia | Umberto | presidente |
| 2. dott. Accattatis | Vincenzo | consigliere |
| 3. dott. Morgigni | Antonio | consigliere |
| 4. dott. Fiale | Aldo | consigliere |
| 5. dott. Novarese | Francesco | consigliere |

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. SGI

per diritti L. 6000
il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto dal

PROCURATORE DELLA REPUBBLICA presso la pretura di Torino
e da
MORMILE ITALO, n. 26.935 Forza d'Angrò

avverso la sentenza 15.2.96 del pretore di Torino;

Udita la relazione fatta dal consigliere Antonio Morgigni;

Udita la requisitoria del sostituto procuratore generale, che
ha concluso per

Udito il difensore avv. Aliprandi

x inammissibilità - ricorso del P.M.

Capo A): A.S.R. per il fatto non è previsto come reato.

Capo C): reato

Capo B): A.S.D. per il fatto non costituisce reato rim.
delle linee presuntive.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE

Rilasciata copia studio
al SIG. ANSA

per diritti L. 6000

il -8 GEN 1998

IL CANCELLIERE

Svolgimento del processo.

Il 15 febbraio 1996 il pretore di Torino ha condannato alla pena di lire nove milioni d'ammenda Italo Mormile, ritenuto colpevole dei seguenti reati, commessi in concorso con numerosi responsabili di varie ditte, nella sua qualità di titolare del centro di medicina preventiva e del lavoro M.P.L.:

A) artt. 5 e 38 L. 20 maggio 1970 n. 300 - ipotesi grave - per avere sottoposto Anna Piscopiello al test di gravidanza in sede di visita d'assunzione;

B) artt. 5 e 38 cit. - ipotesi grave - per avere sottoposto all'esame per la ricerca degli oppiacei nelle urine ventuno persone in sede di visita d'assunzione; Giorgio Agostino in sede di visita periodica (20.2.1992); Vincenzo Frasegna in sede di visita d'idoneità fisica (15.10.1993);

C) artt. 6 L. 5 giugno 1990 n. 135 e 38 cit. 1. - ipotesi grave - per avere sottoposto ad esame per la ricerca di sieropositività due persone in sede di visita d'assunzione ed il suddetto Frasegna in sede di visita d'idoneità fisica (15.10.1993);

in Torino tra il 28.1.1992 ed il 10 novembre 1993.

Il procuratore della Repubblica presso la pretura di Torino ha proposto impugnazione, alla quale successivamente ha rinunciato.

Ricorre anche il difensore dell'imputato, deducendo violazione dell'art. 5 menzionato.



Il pretore avrebbe applicato la disposizione con interpretazione in *malam partem* ed in violazione del principio di legalità di cui all'art. 25 Cost., erroneamente disattendendo il costante orientamento della Corte di Cassazione anche se datato agli anni 1974 e 1975.

Rileva che la norma si riferirebbe esclusivamente ai lavoratori dipendenti e non ai soggetti da assumere.

Lamenta, inoltre, violazione dell'art. 5 cod. pen.

Evidenzia che la Corte di cassazione nella sentenza n. 9172 del 1974 aveva precisato essere la disposizione dello Statuto dei lavoratori formulata in modo tale da rendere non agevole il compito di colui che è chiamato a fissare i limiti del divieto previsto. Nella specie, poi, l'interpretazione del giudice di legittimità è stata sempre nel senso dell'insussistenza degli illeciti contestati.

Aggiunge che le richieste di visita erano consegnate in busta aperta a coloro che dovevano essere visitati: non venivano adottati sistemi per tenere questi ultimi all'oscuro degli accertamenti da compiere.

Non sarebbe, infine, applicabile l'ipotesi grave.

Motivi della decisione

L'impugnazione del pubblico ministero è inammissibile per rinunzia.

Il ricorso dell'imputato ~~è fondato in parte.~~

Il pretore nella sua ~~decisione esamina dapprima~~ la violazione della legge n. 135 del 1990 ed, alla luce dei principi desumibili dalla sentenza n. 218 del 1994 della Corte costituzionale, è correttamente pervenuto alla pronuncia di condanna dell'imputato.

La disciplina ~~de qua~~ all'art. 6 statuisce:

"1. E' vietato ai datori di lavoro pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

2. Si applica alle violazioni delle disposizioni contenute nel comma 1 il sistema sanzionatorio previsto dall'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300."

Come è possibile constatare dalla semplice lettura della norma il legislatore ha operato una precisa ed espressa parificazione tra la posizione di coloro che già sono lavoratori dipendenti e coloro che aspirano ad esserlo e si sottopongono a visita, finalizzata all'assunzione.

Fin qui la motivazione del primo giudice è da condividere pienamente, perché conforme al dettato legislativo.

Successivamente il pretore desume dall'art. 32 della Costituzione un divieto assoluto di accertamenti sanitari per tutti i cittadini, derogabile solo da esprese disposizioni eccezionali.

Passa, quindi, all'esame dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori e ricorda che questo mira a conseguire due risultati: la tutela dell'interesse alla salute ed il diritto



reciproco di datore di lavoro e lavoratore al puntuale adempimento delle prestazioni assunte con il contratto di lavoro, attraverso l'esame dell'idoneità fisica a svolgere le mansioni assegnate.

Quel giudice non ravvisa differenza tra la posizione degli assunti e quella degli assumendi.

Critica, pertanto, l'orientamento di questa corte, secondo cui l'art. 5 predetto non si riferisce agli assumendi.

Osserva che l'interpretazione restrittiva non è condivisa dalla sezione lavoro di questa corte ed è contraddetta da numerose scelte legislative, sopravvenute negli ultimi venti anni.

Constata che il terzo comma dell'art. 5 risulta aggiunto con un emendamento Ricorda che l'articolo - già intitolato "assenze per malattia" e modificato in "accertamenti sanitari" - riguardava i lavoratori già assunti. Assume che il comma aggiunto concerne genericamente la valutazione d'idoneità e, per questo motivo, menziona soltanto i "lavoratori" senza aggiungere la dizione "dipendenti".

Precisa che il seguente articolo 8 prevede il "divieto d'indagini sulle opinioni" riferito sia agli assunti che agli assumendi. Ne deduce che l'art. 5, non effettuando questa diversificazione, comprenderebbe ambedue le posizioni.

Menziona, infine, le seguenti leggi: aumento dell'organico delle forze di polizia; testo unico delle leggi in materia di stupefacenti; parità di trattamento dei lavoratori; malattie infettive e diffuse; tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli e del lavoro minorile ed altre. Asserisce che da questo quadro complessivo si evince l'eliminazione di ogni



diffarenza tra dipendente ed avviato al lavoro, per quanto riguarda la tutela della libertà, della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Conclude che il divieto di cui all'art. 5 in esame riguarda ogni lavoratore.

Il collegio non condivide questa interpretazione, pur apprezzando vivamente lo sforzo di adeguamento in essa contenuto ed auspicando un sollecito intervento del legislatore, per l'aggiornamento della disposizione.

L'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 così recita:

"Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico."

Il successivo articolo 8 detta:

"E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini ... sulle opinioni ...".

E', altresì, opportuno ricordare l'obsoleto - per alcuni - art. 14 R.D. 16 marzo 1942, n. 262 "Disposizioni sulla legge in generale", secondo cui "nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di essa e dalla intenzione del legislatore". Né va trascurato il successivo art. 14, il quale dispone che "Le leggi penali ... non si applicano oltre i casi e i tempi in essi considerati."



Il giudice, dunque, deve compiere un ordinario sforzo d'umiltà e soffermarsi sul significato letterale della disposizione e non ergersi a legislatore, facendo dire alla norma non ciò che essa testualmente prevede ma ciò che si vorrebbe avesse detto. Ci si renda conto che non è difficile conseguire l'opposto risultato: è sufficiente estendere il significato di un termine; svolgere qualche raffronto con altre statuizioni similari; evidenziare i mutamenti legislativi e la norma muta radicalmente significato.

Il compito della Corte di legittimità è, invece, proprio quello di evitare "fughe interpretative in avanti" e di lasciare che sia il parlamento a svolgere il suo ruolo di legislatore.

E' evidente, dunque, che la questione centrale consiste nello stabilire il significato della parola "lavoratore", poiché il terzo comma dell'art. 5 vieta che lo stesso sia sottoposto a controllo d'idoneità fisica da parte di medici privati.

Il lavoratore è colui che presta un'attività volta al conseguimento di un risultato determinato.

Coloro che chiedono di essere assunti o hanno in corso la relativa assunzione sono futuri lavoratori ma non lo sono ancora.



La legge spesso prende in attenta considerazione la loro posizione ed appresta un complesso sistema di tutela. Tale garanzia, però, per quanto estesa, non copre ancora ogni profilo possibile: i varchi pregressi sono stati e continuano ad essere chiusi dalla legislazione, ma taluno è ancora presente. Tra questi rientra la fattispecie in esame.

L'assunto, secondo cui il termine, non distinguendo tra assunti ed assumendi, si riferirebbe ad entrambi è palesemente erroneo, perché contrario al dettato del ricordato art. 14 delle preleggi e cioè al significato proprio della parola: il lavoratore - si ripete - è colui che lavora e non colui che aspira a lavorare.

La tesi opposta è una forzatura, non consentita in materia penale.

Se il giudizio riguardasse una controversia di lavoro, questo stesso collegio riterrebbe del tutto corretta l'interpretazione data dal pretore, poiché in materia civile è consentita l'analogia in bonam partem.

Nel presente, però, si discute dell'applicazione di una pena ed il criterio da seguire è esattamente quello opposto: per tutelare i lavoratori - che hanno appunto altri rimedi loro forniti dall'ordinamento - non è possibile sanzionare comportamenti che il legislatore ha lasciato fuori dalla previsione punitiva.

Il raffronto con l'art. 8 ovvero con l'art. 6 della citata legge 5 giugno 1990, n. 135 va svolto non per dimostrare che il legislatore ha distinto le posizioni, poiché questa lettura, come ha dimostrato il pretore, può essere ribaltata, ma soltanto per evidenziare che la legge utilizza sotto il



profilo iussicale - e d'altronde non potrebbe fare diversamente, attesa la differenza concettuale esistente - le due "parole" distinte. Nell'art. 6 gli assumendi sono indicati come "persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro". Così, per rafforzare l'interpretazione accolta (conf. Cass. sez. 3 n. 09172 18/02/1974 ric. Grisoni rv. 128620; sez. 3 n. 04671 24/03/75 ric. Cantelli rv. 133722) basta dare uno sguardo al panorama normativo: ad esempio la legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento all'art. 1 stabilisce "è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro" e la legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti all'art. 8 regola la visita medica per coloro "che possono essere ammessi al lavoro" ed all'art. 9 "l'idoneità... al lavoro cui sono addetti ...".

In conclusione deve ancora ribadirsi che la sanzione di cui all'art. 38 dello Statuto dei lavoratori si applica ai datori che controllano, mediante visita eseguita da medici non appartenenti alle previste strutture pubbliche, l'idoneità fisica del lavoratore. Tale qualifica spetta soltanto al soggetto che espleti una concreta attività lavorativa e non a coloro che aspirano ad essere assunti. L'estensione della tutela repressiva a questi ultimi non è consentita in materia penale per il divieto di analogia in *malam partem*. La parificazione sotto il profilo sanzionatorio prevista in talune leggi (ad esempio nel successivo art. 8 della legge n. 300 del 1970 in ordine al divieto di indagini sulle opinioni e nell'art. 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135 sulla prevenzione e la lotta contro l'AIDS) per il caso di



controlli sanitari eseguiti su persone da assumere e su quelle già in servizio, "rafforza quest'interpretazione, proprio perché la differenza terminologica è espressamente stabilita: essa evidenzia l'ineliminabile diversità concettuale e lessicale esistente tra le due categorie.

Il motivo di ricorso attinente alla richiesta di annullamento con rinvio per il riesame della gravità dei fatti è del tutto apodittico, poiché il pretore ha fornito compiute argomentazioni, esprimendo una valutazione di merito incensurabile in sede di legittimità.

Analoghe considerazioni vanno svolte con riferimento alla consegna delle richieste di visita medica in busta aperta. La circostanza è del tutto irrilevante, in quanto la norma reprime proprio la condotta della sottoposizione a visita del lavoratore da parte di medici privati: in tali casi è evidente che il lavoratore è consapevole, proprio poiché si sottopone agli accertamenti sanitari.

Il ricorrente, infine, invoca l'applicazione dell'art. 5 cod. pen.: questo motivo è, però, assorbito nella soluzione accolta di conferma del pregresso orientamento giurisprudenziale.

Va, quindi, rideterminato l'aumento di pena per la continuazione.

Il pretore ha fissato la pena base di lire tre milioni e l'aumento per gli altri episodi in sei milioni.

Reputa il collegio di dovere rideterminare - tenendo presenti le osservazioni del pretore (pag 10 righe 8,9 e 10) - l'aumento per la continuazione in lire 480.000 d'ammenda e la pena finale di lire 3.480.000 d'ammenda.



P. Q. M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso del pubblico ministero; annulla senza rinvio la sentenza impugnata in ordine al reato di cui al capo A), ed a quello di cui al capo B) limitatamente ai fatti concernenti le visite in sede di assunzione, perché il fatto non è previsto come reato; ridetermina la pena in lire 3.480.000 d'ammenda; rigetta nel resto il ricorso.

Roma, 28 ottobre 1997.

Il Consigliere-estensore

(dott. Antonio Morgigni)

Il Presidente

(dott. Umberto Papadia)

DEPOSITATA IN CANCELLERIA
il 13 GEN 1998
IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA
IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
dott. Fiorella Dorati



ALL. 8

N. L. 39/40.

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 9 febbraio 1976

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

(76/207/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale⁽³⁾, ha inserito tra le priorità delle azioni volte a realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che, in materia di retribuzioni, il Consiglio ha adottato, in data 10 febbraio 1975, la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁽⁴⁾;

considerando che un'azione della Comunità appare altresì necessaria per attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, sia per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre definire ed attuare gradualmente con ulteriori strumenti il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale,

Articolo 1

1. Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso « principio della parità di trattamento ».

2. Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Articolo 2

1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

2. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenta una condizione determinante.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1.

⁽¹⁾ GU n. C 111 del 20. 5. 1975, pag. 14.

⁽²⁾ GU n. C 286 del 15. 12. 1975, pag. 8.

⁽³⁾ GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

⁽⁴⁾ GU n. L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

14.2.76

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 39/41

Articolo 3

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 4

L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché degli statuti delle professioni indipendenti;
- c) l'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di formazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazioni basate sul sesso.

Articolo 5

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una dimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volta a far osservare il principio della parità di trattamento.

Articolo 8

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 9

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

Per quanto riguarda tuttavia l'articolo 3, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, e l'articolo 5, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, gli Stati membri effettueranno un primo esame e una prima eventuale revisione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ivi contemplate nel termine di quattro anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

N. 39/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'articolo 2, paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

3. Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 10

Entro due anni dalla scadenza del periodo di trenta mesi previsto dall'articolo 9, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri trasmettono alla Commis-

sione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 11

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 9 febbraio 1976.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. THORN

ALL. 9

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

N. 332

Sentenza 11-24 marzo 1988

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Maternità e infanzia - Indennità di maternità - Diritto - Lavoratrice assente dal lavoro per affidamento precodattivo di minore - Scomparsa del relativo periodo dai sessanta giorni immediatamente antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro - Esclusione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17, secondo comma).

(Cost., artt. 3, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un minore - Assenza facoltativa dal lavoro e relativa indennità per il primo anno di ingresso del minore nella famiglia affidataria - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 7, primo comma, e 15).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un minore - Assenza dal lavoro per malattia del bambino - Diritto - Omessa previsione - Inammissibilità.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, secondo comma).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice affidataria in preadozione - Astensione obbligatoria dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, primo comma, lett. c).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice affidataria in preadozione - Dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria - Indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: dott. Francesco SAJA;

Giudici: prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, prof. Giuseppe BORZELLINO, dott. Francesco GRECO, prof. Renato DELL'ANDRO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELLI;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 4, primo comma, lett. c), 7, 12, 15 e 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promossi con le seguenti ordinanze:

1) ordinanza emessa il 25 marzo 1980 dal Pretore di Pistoia nel procedimento civile vertente tra Marri Lucia l'N.A.M., iscritta al n. 359 del registro ordinanze 1980 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 1 dell'anno 1980;

2) ordinanza emessa l'1 luglio 1983 dalla Corte di Cassazione sul ricorso proposto dal Ministero del Tesoro Ufficio Liquidazioni contro Ferri Carmen, iscritta al n. 11 del registro ordinanze 1984 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 109 dell'anno 1984;

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

3) ordinanza emessa il 24 gennaio 1985 dalla Corte di Cassazione - Sezioni Unite Civili, sul ricorso proposto da l'Union des Assurances de Paris contro il Ministero del Tesoro ed altra, iscritta al n. 627 del registro ordinanze 1985 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica* n. 7, prima serie speciale, dell'anno 1986.

Visti gli atti di costituzione dell'I.N.A.M. e di Ferri Carmen nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri.

Udito nell'udienza pubblica del 9 febbraio 1988 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Uditi l'avv. Franco Agostini per Ferri Carmen e l'Avvocato dello Stato Giorgio Azzariti per il Presidente del Consiglio dei ministri;

Ritenuto in fatto

1. — Il Pretore di Pistoia, giudice del lavoro, con ordinanza del 25 marzo 1980 (r.o. n. 359/1980) solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, 31 e 37 Cost. — dell'art. 17, secondo comma, l. 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui, attribuendo l'indennità giornaliera per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro anche alle lavoratrici che all'inizio di tale periodo si trovino assenti dal lavoro senza retribuzione da non più di sessanta giorni, non consente di escludere dal computo di detti sessanta giorni, oltre alle assenze per malattia o infortunio, anche quelle accordate per affidamento preadottivo di minore.

Il giudizio *quo* è stato instaurato da Lucia Marri per ottenere dall'INAM il pagamento dell'indennità per assenza obbligatoria per gestazione, avendo fruito, precedentemente a tale assenza, di un periodo di licenza straordinaria, senza retribuzione, in applicazione del C.C.N.L., per accudire ad una bimba ricevuta in affidamento preadottivo.

Il Pretore, ritenuto che la pretesa della parte attrice non potrebbe essere soddisfatta — esclusa la possibilità di una interpretazione analogica o estensiva del menzionato art. 17, secondo comma — che a seguito di una pronunzia di accoglimento da parte di questa Corte, motiva la non manifesta infondatezza della questione osservando che l'affidamento preadottivo di un minore costituirebbe l'esercizio di una facoltà inerente ai diritti garantiti dalle norme costituzionali invocate, sì che sarebbe costituzionalmente ingiustificato negare all'assenza dal lavoro accordata per rendere possibile detto esercizio il medesimo trattamento concesso dalla legge all'assenza dal lavoro per malattia o infortunio.

Si è costituito in giudizio l'INAM, il quale, sottolineata la lacunosità della motivazione dell'ordinanza di remissione sulla non manifesta infondatezza della questione, nega comunque il contrasto della norma impugnata con l'art. 3 Cost., poiché la situazione della gestante che si assenti dal lavoro per malattia o infortunio non sarebbe equiparabile a quella di colei che si assenti per accudire a un minore in affidamento preadottivo: infatti, argomenta, la prima, «deve» assentarsi, essendo impossibilitata fisicamente a prestare la propria attività lavorativa, mentre la seconda «vuole» assentarsi perché, «pur potendo lavorare benissimo, preferisce rimanere a casa per sopperire meglio a certe esigenze familiari». Non chiaro sarebbe inoltre il profilo di contrasto con l'art. 31 Cost. posto che la tutela dettata dalla norma impugnata, pur non essendo priva di inevitabili lacune, concilierebbe al meglio le esigenze della donna quale lavoratrice e quale madre: né si potrebbe, per analoghe ragioni, fondatamente prospettare la violazione dell'art. 37, primo comma, Cost.

Il Presidente del Consiglio dei ministri, intervenuto in giudizio a mezzo dell'Avvocatura Generale dello Stato, conclude per l'infondatezza della questione, atteso che, in presenza di precetti costituzionali generici quali gli artt. 31 e 37, sarebbe rimessa al legislatore ordinario predisporre i concreti istituti e le specifiche modalità di attuazione, sì che i limiti posti dalla norma impugnata sarebbero frutto di scelte discrezionali non censurabili in sede di giudizio di legittimità costituzionale, essendo non priva di ragionevolezza l'esclusione dal diritto all'indennità per la lavoratrice che si assenti volontariamente, anche se legittimamente, dal lavoro per un periodo superiore ai sessanta giorni precedenti l'astensione obbligatoria.

2. — Con ordinanza del 1° luglio 1983 (r.o. n. 11/1984), la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, primo comma, 30, primo, secondo e terzo comma, 31 e 37, primo comma Cost. — degli artt. 7 e 15 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui escludono il diritto della lavoratrice che abbia ricevuto un minore in affidamento provvisorio ex art. 314/6 c.c. ad assentarsi dal lavoro e a percepire la relativa indennità.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Il giudizio *a quo* è originato dal ricorso dell'INAM (poi Ministero del Tesoro - Ufficio liquidazioni) avverso la sentenza del Tribunale di Milano che — esclusa l'applicabilità *ratione temporis* della sopravvenuta l. 9 dicembre 1977, n. 903 — aveva riconosciuto tali diritti a favore della lavoratrice sulla base di una interpretazione estensiva delle disposizioni della l. n. 1204 del 1971.

L'autorità remittente in primo luogo nega, sulla scorta di una pronunzia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, intervenute per dirimere un precedente contrasto giurisprudenziale, la possibilità di tale applicazione estensiva all'ipotesi di affidamento provvisorio di minore ex art. 314/6 c.c., a motivo della particolare natura di urgenza e precarietà di quest'ultimo che, a differenza dell'affidamento preadottivo e dell'adozione, non instaurerebbe, per la lavoratrice, una situazione equiparabile a quella della madre naturale. In secondo luogo, rileva che la legge n. 1204 del 1971 e, in particolare, l'art. 7, secondo comma, avrebbero ad oggetto immediato l'interesse del bambino e solo in funzione di questo interverrebbero nel regolamento del rapporto di lavoro della madre.

Dalla equiparabilità tra madre adottiva e preadottiva, e madre naturale e dalla considerazione che l'interesse del bambino riceve nella l. n. 1204 del 1971, seguirebbe, ad avviso del giudice *a quo*, la possibilità di applicazione alle prime di tutte le disposizioni di quest'ultima non dirette alla sola tutela della donna ma altresì, o esclusivamente, a quella del bambino, facendo coincidere, in un processo di integrazione logica delle medesime, il momento della nascita con quello dell'ingresso effettivo del minore nella famiglia adottiva (criterio poi seguito in linea di massima dall'art. 6 l. n. 903 del 1977).

La medesima applicazione estensiva però non sarebbe praticabile — sempre ad avviso della Suprema Corte — nell'ipotesi di affidamento provvisorio a norma dell'art. 314/6 c.c., nel quale mancherebbe quel supporto giuridico proprio dell'adozione e dell'affidamento preadottivo, poiché il relativo provvedimento non sarebbe idoneo a creare un nuovo *status* nel bambino e neppure ad anticiparne durevolmente gli effetti, né a determinare nella persona affidataria una posizione giuridica caratterizzata dall'esistenza di specifici e sanzionabili doveri per il cui adempimento tale persona possa avvalersi delle provvidenze apprestate dall'art. 4, lett. c), 7, primo e secondo comma, e 15 della l. n. 1204 del 1971.

Ma proprio tale impossibilità di applicazione estensiva, enucleabile dal contesto delle norme richiamate, data la preminenza della tutela dell'interesse del bambino ad una adeguata assistenza materiale e affettiva, determinerebbe una evidente discriminazione a danno del minore che, pur trovandosi nella stessa necessità, si differenzia dagli altri sol perché ancora mancante di un adeguato *status* giuridico, in violazione sia dell'art. 3, primo comma, Cost., sia delle norme costituzionali di tutela dei diritti del minore al mantenimento e all'educazione (art. 30), di protezione dell'infanzia e della famiglia (art. 31) e del principio in base al quale le condizioni del lavoro debbono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare al bambino una adeguata protezione (art. 37, primo comma).

Di qui, la proposta questione di legittimità costituzionale limitatamente alle disposizioni applicabili al caso concreto e cioè a quelle sull'assenza facoltativa dal lavoro (art. 7, primo e secondo comma) e relativa indennità (art. 15), questione che conserverebbe la sua rilevanza, attesa la non retroattività della successiva l. n. 184 del 1983, che ha dettato una nuova disciplina dell'affidamento familiare, tra l'altro estendendo (art. 80) a tale ipotesi le disposizioni della l. n. 1204 del 1971 sulle assenze dal lavoro, obbligatorie o facoltative, e sulle connesse indennità.

Nel giudizio davanti a questa Corte si è costituita la lavoratrice interessata, chiedendo, sulla base delle argomentazioni dell'ordinanza di rimessione, una declaratoria di illegittimità costituzionale. Nella memoria depositata in prossimità dell'udienza, sottolinea il rilievo, attribuito dalla legge del 1971, all'interesse del minore, richiamando a tal fine la sentenza di questa Corte n. 1 del 1987.

3. — Con ordinanza del 24 gennaio 1985 (r.o. n. 627/1985), la Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, 30, 31 e 37 Cost. — degli artt. 4, primo comma, lett. c) e 12, in relazione agli artt. 2 e 7, della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, poiché non consentirebbero di riconoscere alla lavoratrice titolare di affidamento preadottivo di minore il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (art. 4, primo comma, lett. c) e alle indennità in caso di dimissioni volontarie (art. 12) rese nel periodo coperto dal divieto di licenziamento (art. 2).

Le Sezioni Unite, sono state investite del ricorso del datore di lavoro — avverso la sentenza del Tribunale di Genova che tali diritti aveva riconosciuto — a motivo del contrasto tra pronunzie della Sezione Lavoro sul punto della spettanza o meno alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione della astensione obbligatoria.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Esclusa la possibilità di applicare al caso la sopravvenuta l. n. 903 del 1977, la Suprema Corte nega la possibilità di applicare la norma sulla astensione obbligatoria *post partum* alle ipotesi di maternità legale, in primo luogo perché l'incertezza sulla identificazione del termine di decorrenza dei tre mesi (la nascita del bambino, o il suo ingresso nella famiglia adottiva) non potrebbe sciogliersi in sede di interpretazione estensiva o analogica; in secondo luogo perché l'estensione della norma alla madre adottiva o affidataria in preadozione intierebbe contro la *ratio* della l. n. 1204 del 1971 intesa inequivocabilmente a tutelare, in modo tassativo, la sola maternità biologica, con esclusione implicita di quella legale, poi presa in considerazione dalla l. n. 903 del 1977.

Analoghe ragioni indurrebbero ad escludere l'estensione del trattamento previsto per le dimissioni volontarie, essendo contraria alla *ratio legis* ed esorbitando dai limiti della mera interpretazione l'individuazione del relativo periodo di riferimento (se cioè si tratti del primo anno di vita del bambino ovvero del primo anno dopo il suo ingresso nella famiglia adottiva).

Dalla inidoneità delle norme in esame a garantire il soddisfacimento dei diritti rivendicati dalla lavoratrice, seguirebbe la rilevanza della relativa questione di costituzionalità nel giudizio *a quo*.

In punto di non manifesta infondatezza della questione, la Suprema Corte osserva che il rapporto di adozione speciale sarebbe del tutto equiparato dalla legge a quello di filiazione naturale e che, a sua volta, l'affidamento preadottivo, in quanto prodromico all'adozione speciale, sarebbe equiparato a quest'ultima.

Inoltre, le norme censurate sarebbero poste nell'interesse non solo della madre, ma anche del bambino nel delicato periodo dell'«ammattamento» nel quale il bambino stesso (e segnatamente quello che si sia trovato in stato di abbandono) avrebbe un particolare bisogno di assistenza materiale ed affettiva: di qui la palese disparità di trattamento, contraria all'art. 3 Cost., in danno del bambino adottato o in affidamento preadottivo, rispetto a quello generato, malgrado la giuridica parificazione delle loro posizioni. Tale discriminazione sarebbe altresì lesiva del diritto del minore al mantenimento e all'educazione (art. 30, primo, secondo e terzo comma Cost.), del principio generale di tutela dell'infanzia e della famiglia (art. 31 Cost.), e di quello in base al quale le condizioni di lavoro debbono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare al bambino una speciale adeguata protezione (art. 37, secondo comma, Cost.).

In definitiva, le norme costituzionali, anche alla stregua della disciplina legislativa ordinaria dell'adozione, non consentirebbero di distinguere, in forza dell'art. 3, fra figlio di sangue e figlio adottivo, ogni qual volta sia in questione, alla luce degli artt. 30, 31 e 37 Cost., l'interesse del bambino all'assistenza materna: di qui l'illegittimità della normativa che non riconosce anche alla madre adottiva il diritto alle assenze dal lavoro necessarie per provvedere alle esigenze del bambino, per il periodo antecedente alla l. n. 903 del 1977, e delle disposizioni che servono a rendere effettiva tale tutela, a tutt'oggi.

Nel giudizio dinanzi a questa Corte le parti private non si sono costituite né ha spiegato intervento il Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto

1. — Le questioni sollevate dalle ordinanze di rimessione riguardano tutte l'estensibilità — per il periodo precedente ai più recenti e appositi interventi legislativi — di alcune delle provvidenze previste dalla l. n. 1204 del 1971 ad ipotesi diverse dalla maternità naturale: i relativi giudizi possono pertanto essere riuniti e decisi con unica sentenza.

2. 1. — Il Pretore di Pistoia, con l'ordinanza emessa il 25 marzo 1980 (r.o. n. 359/1980) ha impugnato il secondo comma dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Questa disposizione prevede che le lavoratrici gestanti che all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (intercedente tra il secondo mese precedente la data del parto e il compimento del terzo mese successivo a questo) si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupate, siano ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, della assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria non siano decorsi più di sessanta giorni. Aggiunge il comma impugnato che, ai fini del computo di quest'ultimo termine, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia e ad infortunio accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Come esposto in narrativa, nel caso sottoposto all'esame del giudice remittente, alla data di inizio del periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ricorrente era assente dal lavoro: l'assenza era in corso da tempo, e si era protratta per un periodo che, a quella data, risultava essere più ampio di sessanta giorni. Una parte notevole — e comunque decisiva ai fini del computo dei sessanta giorni — del periodo di assenza era dovuta al fatto che la lavoratrice aveva fruito di una licenza straordinaria — prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria — per provvedere alla cura e all'assistenza di una bambina che le era stata affidata in preadozione.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Non potendosi, ad avviso del giudice *a quo*, attribuire tale assenza — neppure in via di interpretazione analogica o estensiva — a malattia o infortunio, e non potendosi quindi dedurre dal termine di legge il periodo di licenza straordinaria, alla lavoratrice, ai sensi della disposizione impugnata, non poteva riconoscersi il diritto alla indennità giornaliera relativa alla nuova maternità.

In relazione a tali premesse lo stesso giudice formula il dubbio che l'art. 17, secondo comma, limitando il diritto all'indennità di maternità con l'escludere la possibilità di scomputo dai sessanta giorni dell'assenza attribuibile ad affidamento preadottivo di minore, configga con gli artt. 3, 31 e 37 della Costituzione in quanto non vi sarebbe plausibile ragione per un diverso trattamento — ai fini del calcolo del termine di legge e delle relative deduzioni consentite — dell'assenza necessaria per adempiere ai doveri connessi all'affidamento preadottivo rispetto a quella dovuta a malattia od infortunio: tale affidamento infatti costituirebbe l'esercizio di una facoltà inerente ai diritti garantiti dalle richiamate norme costituzionali, posti a fondamento della stessa previsione legislativa dell'istituto dell'indennità.

2.2. — La questione è fondata.

Questa Corte, con la sentenza n. 106 del 1980 ha già dichiarato costituzionalmente illegittimo il secondo comma dell'art. 17 della legge n. 1204 del 1971, nella parte in cui non escludeva dal computo dei sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'assenza facoltativa non contribuita di cui la lavoratrice gestante avesse fruito in seguito ad una precedente maternità ai sensi dell'art. 7, primo e secondo comma, della stessa legge. A tenore di tale sentenza detta assenza facoltativa, costituendo l'esercizio di un diritto connesso alla speciale situazione della madre e dell'infante nei primi anni di vita, non può essere assimilata alle altre assenze di carattere volontario, estranee alle esigenze proprie della maternità. Pertanto, la mancata considerazione di tale situazione ai fini della esclusione del calcolo dell'assenza dai sessanta giorni «integra indubbiamente una irrazionale discriminazione e penalizzazione per la lavoratrice madre in palese contraddizione con le finalità perseguite dall'art. 7 della stessa legge mediante l'istituto della astensione o assenza facoltativa e configge con i principi costituzionali sia sotto il profilo della ingiustificata disparità di trattamento rispetto alle altre ipotesi in cui l'art. 17 riconosce il diritto all'indennità di maternità, sia in relazione alla speciale adeguata protezione che l'art. 37 vuole assicurata alla madre e al bambino».

2.3. — Le medesime considerazioni valgono a pieno titolo anche per il caso in cui la mancata esclusione dal computo dei sessanta giorni si riferisca alle assenze per la cura di un minore affidato in preadozione alla lavoratrice, oltre che — come nel caso della sentenza n. 106 del 1980 — per la cura di un bambino da essa generato.

Infatti, già con riferimento al periodo anteriore all'entrata in vigore della legge n. 903 del 1977, la giurisprudenza prevalente aveva rilevato come numerose disposizioni della legge n. 1204 del 1971 avessero di mira l'interesse del bambino e solo in funzione di questo intervenissero nel regolamento del rapporto di lavoro della madre; la stessa giurisprudenza poneva in rilievo, d'altra parte, la somiglianza dei rapporti con l'infante per le madri naturali, per quelle adottive e per quelle titolari di affidamento preadottivo, tutte assumendo o dovendo assumere, agli occhi della legge, il ruolo di madre: e ciò al di là della diversità delle opinioni relative alla possibilità di operare, con lo strumento interpretativo, l'estensione degli istituti previsti dalla legge stessa alle ipotesi diverse dalla maternità naturale.

Successivamente, la legge 9 dicembre 1977, n. 903 ha equiparato — ai fini del conseguimento di quasi tutti i benefici previsti dalla legge n. 1204 del 1971 — le lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo alle lavoratrici madri naturali (art. 6). Anche se irretroattiva — e quindi non applicabile al caso oggetto del giudizio principale — la legge n. 903 del 1977 ha sottolineato in modo ancor più netto che le finalità degli istituti realizzati dalla legge n. 1204 andavano soprattutto ravvisate nella tutela dell'interesse del minore, a prescindere dal fatto che questi fosse figlio generato o adottivo, o affidato in preadozione.

L'essenziale rilievo di tale interesse, nel complessivo disegno risultante da queste due leggi, è stato riconosciuto anche dalla sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte, che ha messo in risalto il valore centrale del rapporto madre - bambino, visto sotto il profilo della assidua partecipazione della prima allo sviluppo fisico e psichico del secondo, sia questo da essa generato, oppure adottato.

2.4. — Ciò premesso, appaiono evidenti le ragioni che inducono a ritenere la norma impugnata non rispettosa delle disposizioni costituzionali invocate. Questa norma infatti, irrazionalmente assimila alle ipotesi di assenza volontaria, non connessa alle esigenze di assistenza e cura del minore, l'assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ad un bambino affidato in preadozione. In questo modo sottopone tale assenza ad una ingiustificata diversità di trattamento rispetto a quelle che, anche in conseguenza della richiamata sentenza n. 106 del 1980 di questa Corte, la norma stessa esclude dal calcolo del periodo massimo di sessanta giorni consentito per poter usufruire, in coincidenza con l'astensione obbligatoria dal lavoro per nuova maternità, della relativa indennità giornaliera. E ciò in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza e le garanzie di tutela degli interessi del minore, della famiglia e della maternità assicurate dagli artt. 31 e 37 Cost.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

3.1. — La questione sollevata dalla ordinanza della Corte di Cassazione 1° luglio 1983 (r.o. 11/1984) riguarda gli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui, attribuendo alle lavoratrici madri il diritto di assentarsi facoltativamente dal lavoro, con la relativa indennità, non contemplano anche le lavoratrici alle quali il bambino sia stato affidato provvisoriamente ai sensi dell'art. 314/6 c.c.

Ad avviso della Suprema Corte, confortato dalla giurisprudenza delle Sezioni Unite, la provvidenza in questione — per il periodo anteriore all'entrata in vigore della l. n. 903 del 1977, nel quale ricade il caso oggetto del giudizio principale — potrebbe, con procedimento interpretativo logico-sistematico, ritenersi assicurata anche alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione, ma non potrebbe estendersi, con il solo ausilio ermeneutico, anche alle lavoratrici titolari di affidamento provvisorio ex art. 314/6 c.c., attesa la particolare funzione di quest'ultimo; né, d'altra parte, il caso controverso potrebbe trovare soluzione facendo applicazione dell'art. 80 della l. 4 maggio 1983, n. 184, che ha espressamente riconosciuto questo beneficio a favore dei soggetti affidatari, trattandosi palesemente di una disciplina priva di efficacia retroattiva.

Di conseguenza, il giudice remittente prospetta, d'ufficio, il dubbio che la norma impugnata sia costituzionalmente illegittima, in quanto, nel disciplinare un istituto volto a provvedere alla diretta tutela del bambino in un periodo in cui ha particolare bisogno di cura materiale ed affettiva, assoggetta — nella medesima situazione di necessità — i minori affidati ai sensi dell'art. 314/6 c.c. ad un trattamento deteriore rispetto ai figli naturali od adottivi, negando solo ad essi la possibilità di avvalersi di una adeguata presenza ed assistenza della lavoratrice affidataria, impossibilitata — a differenza delle madri naturali od adottive — ad assentarsi facoltativamente dal lavoro, percependo la relativa indennità. E ciò in violazione non solo del principio di eguaglianza, ma anche delle norme costituzionali che prescrivono che si provveda al mantenimento, istruzione ed educazione del minore anche nel caso di incapacità dei genitori (art. 30), che assicurano la tutela dell'infanzia e della famiglia (art. 31) e che stabiliscono che le condizioni di lavoro della donna debbono consentirle di svolgere la sua essenziale funzione familiare ed assicurare al bambino una adeguata protezione (art. 37).

3.2. — L'art. 314/6 c.c. — introdotto con la legge sull'adozione n. 431 del 1967 — dispone che il Tribunale, nel caso di segnalazione o di rapporto su situazioni di abbandono dei bambini, può ordinare il ricovero del minore in istituto idoneo e disporre ogni altro opportuno provvedimento temporaneo nell'interesse di costui, ivi compresa, occorrendo, la sospensione della potestà dei genitori.

In sede di attuazione, il ricovero è stato disposto soprattutto presso famiglie: e la prassi è stata recepita dalla legge 4 maggio 1983, n. 184 che, all'art. 2, privilegia l'affidamento familiare rispetto al ricovero in istituti di assistenza, considerato come ipotesi limite, ove difetti la possibilità dell'affidamento alle famiglie.

La dottrina e la giurisprudenza hanno sottolineato il carattere temporaneo dell'affidamento provvisorio di cui all'art. 314/6 c.c. e la sua funzione essenzialmente cautelare. L'ordinanza di rimessione mette in luce la sostanziale diversità di tale affidamento rispetto a quello preadottivo: a differenza di quest'ultimo, infatti, esso prescinde dalla dichiarazione di adottabilità, non instaura una fase prodromica della adozione, non attribuisce un nuovo status al bambino e neppure ne anticipa durevolmente gli effetti.

Ciò premesso, non vi è dubbio che l'istituto dell'affidamento provvisorio abbia svolto — al di là di ogni discussione sul modo in cui in concreto vi si è fatto ricorso — in misura crescente una sua peculiare funzione sino ad indurre il legislatore a dare ad esso una rinnovata e organica disciplina con la legge n. 184 del 1983. Nell'affidamento provvisorio assume infatti predominante rilievo la situazione concreta del bambino che si trova in una condizione — sia pur transitoria — di abbandono, cui corrispondono, per l'affidatario, particolari doveri di cura e di assistenza, indipendentemente dagli sviluppi che l'affidamento potrà assumere in funzione della costituzione di un rapporto preadottivo. La transitorietà della situazione e la incertezza dei suoi esiti, anziché attenuare, accrescono le esigenze di protezione del minore. L'affidamento provvisorio determina perciò in ogni caso tra il minore medesimo e il soggetto affidatario un rapporto degno di tutela, tanto che, secondo un consistente orientamento giurisprudenziale, il periodo di affidamento provvisorio sarebbe cumulabile col periodo di affidamento preadottivo ai fini del computo della durata di quest'ultimo.

Da tali considerazioni, e dalla ricordata tendenza della legislazione e della giurisprudenza di questa Corte ad attribuire, sulla scorta di chiari indirizzi costituzionali, rilievo crescente e centrale alla tutela dell'interesse dell'infante, discende l'evidente inammissibilità, alla luce delle norme costituzionali invocate, della diversa considerazione dell'interesse del bambino in relazione al suo status giuridico, nonché l'impossibilità di ritenere che la provvisorietà dell'affidamento possa giustificare la esclusione della operatività di istituti che — consentendo una maggiore presenza e attenzione del soggetto affidatario — sono volti essenzialmente, quando non esclusivamente, ad agevolare il processo di sviluppo anche relazionale ed affettivo del bambino, soprattutto in situazioni particolarmente delicate, quale è quella dell'affidamento provvisorio.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

Ciò, del resto, è stato riconosciuto dallo stesso legislatore che, con l'art. 80 della ripetuta legge 4 maggio 1983, n. 184, ha esteso ai soggetti affidatari (madre o padre) le misure previste dagli artt. 6 e 7 della legge n. 903 del 1977 e quindi i benefici di cui agli artt. 4, 7 e 15 della legge n. 1204 del 1971.

La questione sollevata dall'ordinanza della Corte di Cassazione è fondata. La pronuncia di incostituzionalità, anche se l'incidente riguarda l'intero art. 7, deve però essere limitata al primo comma di detto articolo, in quanto oggetto del giudizio principale è la richiesta della lavoratrice di vedersi riconosciuto soltanto il diritto alla astensione facoltativa di cui a tale comma e non il diritto alla assenza per la malattia del bambino di cui al successivo secondo comma: la questione relativa a quest'ultimo è pertanto inammissibile.

Tenendo altresì conto della specificità dell'affidamento provvisorio rispetto alla filiazione naturale per quanto attiene al periodo entro il quale è possibile avvalersi dell'assenza facoltativa, il primo comma dell'art. 7 della legge n. 1204 del 1971 va dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre ad assentarsi facoltativamente dal lavoro spetti altresì alla lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un bambino ai sensi dell'art. 314/6 c.c. entro un anno dall'effettivo ingresso di lui nella famiglia affidataria.

Nella medesima dichiarazione di illegittimità costituzionale è coinvolto pure l'art. 15, secondo comma, impugnato, poiché dalla estensione alle lavoratrici titolari di affidamento provvisorio del diritto di cui all'art. 7, primo comma, consegue automaticamente l'estensione, a favore delle medesime, del connesso diritto all'indennità giornaliera.

4.1. — Considerazioni in buona parte analoghe a quelle svolte relativamente alle questioni sopra esaminate, inducono a ritenere fondata anche la questione di costituzionalità sollevata dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con l'ordinanza emessa il 24 gennaio 1985 (r.o. 627/1985).

Fondati debbono infatti essere ritenuti i dubbi sulla costituzionalità dell'art. 4, primo comma, lett. c) e dell'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non riconoscono alla lavoratrice affidataria in preadozione il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e alla corresponsione, in caso di dimissioni presentate durante tale periodo, delle indennità dovute nel caso di licenziamento, diritti che le norme impugunate prevedono solo a favore della madre naturale.

Come afferma il giudice remittente, una volta escluso che si possano estendere in via interpretativa alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione gli istituti disciplinati dalle citate norme, queste risultano chiaramente confliggenti con gli artt. 3, 30, 31 e 37, della Costituzione.

Va peraltro precisato che la questione, nei limiti della sua rilevanza, deve essere circoscritta, nonostante i ripetuti e congiunti riferimenti dell'ordinanza di rimessione all'adozione, alla sola ipotesi dell'affidamento preadottivo.

4.2. — Per quanto specificatamente riguarda l'astensione obbligatoria, prevista dall'art. 4, primo comma, lett. c), va ribadito che essa — secondo la ricordata giurisprudenza di questa Corte (sent. 1/1987) — oltre ad essere volta a tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente successivo al parto, considera e protegge anche il rapporto che, in tale periodo, necessariamente si svolge tra madre e figlio, anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Questa natura dell'istituto dell'astensione obbligatoria *post partum*, già rilevata dalla giurisprudenza ordinaria antecedente alla l. n. 903 del 1977, ha trovato ulteriore conferma nell'art. 6 di quest'ultima, che ha attribuito il diritto di avvalersene anche alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione — con soluzioni che si riferiscono alla particolarità del rapporto adottivo o preadottivo — nell'attuazione della ricordata tendenza alla equiparazione, in vista dell'interesse del bambino, del rapporto di adozione, e quindi dell'affidamento preadottivo prodromico dell'adozione, alla filiazione naturale.

In relazione a tali premesse, è evidente il difetto di razionalità del diverso trattamento che l'art. 4, primo comma, lett. c) — per il periodo antecedente alla legge n. 903 del 1977 — riserva ai bambini affidati in preadozione rispetto ai figli naturali, privando i primi della assidua presenza materna (o paterna) in un momento decisivo per lo sviluppo della loro personalità, garantita invece, in analoga situazione, ai secondi.

Ne consegue la incostituzionalità della norma impugnata non solo con riferimento all'art. 3 Cost., ma anche, per le stesse ragioni enunziate *sub* 3.2 a proposito della incostituzionalità dell'art. 7, primo comma, della stessa legge, degli artt. 30, 31 e 37 della Costituzione.

L'art. 4, primo comma, lett. c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 deve essere perciò dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che l'istituto della astensione obbligatoria e della relativa indennità giornaliera sia esteso all'affidamento preadottivo. In ordine alla operatività dell'istituto e ai relativi termini, la specificità della situazione connessa all'affidamento preadottivo richiede che concerna i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

P. Serie speciale - n. 13

4.2. — L'art. 12 della legge n. 1204 del 1971 stabilisce che la lavoratrice che ha presentato dimissioni volontarie durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 2, il divieto di licenziamento, ha diritto alla indennità prevista da disposizioni di legge o contrattuali per il caso di licenziamento. L'art. 2 dispone — al primo comma — che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della legge stessa, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino (divieto che non si applica nei casi previsti dal terzo comma dello stesso articolo).

L'art. 12 tende a contenere — in caso di dimissioni volontarie della lavoratrice madre — il danno che le deriverebbe dalla scelta di lasciare il posto di lavoro per occuparsi esclusivamente del bambino, assicurandole, in tal caso, lo stesso trattamento di fine rapporto previsto per il licenziamento.

Dalle ragioni già esposte e dalle conseguenze che se ne sono tratte in ordine alla estensione dell'istituto dell'assenza obbligatoria alle lavoratrici affidatarie in preadozione, discende altresì la illegittimità costituzionale dell'art. 12, nella parte in cui non prevede per queste ultime il diritto all'indennità di fine rapporto nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui — a norma dell'art. 2 — è vietato il licenziamento. Le stesse ragioni di tutela del posto di lavoro della madre durante il periodo corrispondente alle fasi iniziali del rapporto col bambino debbono valere, infatti, sia nel caso di filiazione naturale, sia in quello di affidamento preadottivo, e, di conseguenza, identica disciplina, sotto il profilo economico, deve essere prevista nel caso in cui la madre intenda dimettersi, nel corso di tale periodo, per meglio accudire al minore. Adattando altresì alla particolarità delle situazioni relative al rapporto preadottivo il riferimento all'art. 2, l'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 va dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali in caso di licenziamento, sia riconosciuto anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, il periodo di assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ai minori affidante in preadozione;

Dichiara la illegittimità costituzionale degli artt. 7, primo comma e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non prevedono che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spetti altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 c.c.,

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 4, primo comma, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non prevede che le lavoratrici affidatarie in preadozione possano avvalersi della astensione obbligatoria durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria;

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento stabilito dal precedente art. 2, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento, si applichi anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria;

Dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sollevata dalla Corte di Cassazione con ordinanza del 1° luglio 1983 con riferimento agli artt. 3, primo comma, 30, primo, secondo e terzo comma, 31 e 37, primo comma, della Costituzione (r.o. 11/1984)

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta l'11 marzo 1988

Il Presidente: SAVA

Il redattore: SPAGNOLI

Il cancelliere: MINELLI

Depositata in cancelleria il 24 marzo 1988

Il direttore della cancelleria: MINELLI

ALL. 10

Sentenza n. 341
Anno 1991

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Ettore GALLO, Presidente -
Dott. Aldo CORASANITI - Prof. Gabriele PESCATORE
- Avv. Ugo SPAGNOLI - Prof. Francesco Paolo CASAVO-
LA - Prof. Antonio BALDASSARRE - Prof. Vincenzo
CAIANIELLO - Avv. Mauro FERRI - Prof. Luigi MENGON-
NI - Prof. Enzo CHELI - Dott. Renato GRANATA - Prof.
Giuliano VASSALLI, Giudici,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge
9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini
e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emes-
sa il 4 dicembre 1990 dal Pretore di Firenze nel procedimento
civile vertente tra Sabatino Mario e S.p.A. Baxter ed altro,
iscritta al n. 224 del registro ordinanze 1991 e pubblicata
nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 16, prima serie
speciale, dell'anno 1991.

Visti gli atti di costituzione di Sabatino Mario e del-
l'I.N.P.S.;

udito nell'udienza pubblica del 4 giugno 1991 il Giudice
relatore Ugo Spagnoli;

nella parte in cui non consente al padre lavoratore, affidatario del minore ai sensi dell'art. 10 della legge 4 maggio 1983, n. 184 insieme alla madre lavoratrice, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, qualora la moglie, in accordo col coniuge, vi abbia rinunciato: e ciò per violazione degli artt. 3, 29, primo e secondo comma, 30, primo comma, 31 e 37 della Costituzione. Ritiene il giudice *a quo*, anche sulla scorta della giurisprudenza di questa Corte (sentenza n. 1 del 1987), che riservare alla sola donna lavoratrice il diritto all'astensione dal lavoro per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, senza prevedere la facoltà dei coniugi, entrambi lavoratori, di accordarsi affinché sia il marito a fruire di tale diritto, non può essere giustificato dalle specifiche esigenze di tutela della salute della donna durante il parto. La norma pertanto si pone in contrasto con le disposizioni costituzionali sopra richiamate ed in particolare con il principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, in quanto attua una ingiustificata disparità di trattamento del marito rispetto alla moglie in rapporto al di lui diritto ed interesse alla partecipazione alla prima e più delicata fase di inserimento del minore nella famiglia.

2. — La questione è fondata.

È noto che la legge n. 903 del 1977, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ha investito, estendendone la portata, alcuni degli istituti previsti dalla legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, a tutela delle lavoratrici madri.

L'art. 6 estende alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo (oggi disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 4 maggio 1983, n. 184) istituti in precedenza riservati solo alla madre naturale, e precisamente: a) l'astensione obbligatoria dal lavoro, prevista dall'art. 4, lettera c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato i sei anni di età; b) il diritto di astenersi successivamente dal lavoro, in conformità a quanto previsto dal primo e secondo comma dell'art. 7

Sentenza n. 341 - Anno 1991

5

della citata legge 1204, sia per un periodo di sei mesi entro il primo anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, sia durante le malattie del bambino, semprechè, in entrambi i casi, il medesimo non abbia superato i tre anni di età.

Con l'art. 7 della medesima legge n. 903 del 1977, l'astensione facoltativa dal lavoro e il diritto di ottenere permessi in caso di malattia del bambino, sono stati riconosciuti anche al padre lavoratore, pur se adottivo o affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice, ovvero in esclusiva quando i figli siano affidati al solo padre. È, questa, la prima disposizione di legge con la quale il padre viene concretamente chiamato e messo in grado di esercitare il suo diritto-dovere di partecipazione paritaria alla cura e all'assistenza del figlio naturale, dell'adottato o dell'affidato.

L'art. 80 della successiva legge 4 maggio 1983, n. 184 ha poi riconosciuto l'applicabilità dei suddetti artt. 6 e 7 della legge 903 del 1977 anche alle ipotesi di affidamento provvisorio.

Infine, va ricordato che la giurisprudenza di questa Corte ha già esteso le condizioni per la partecipazione del padre anche al primo periodo di vita del bambino riconoscendogli, nei casi di filiazione naturale, il diritto all'astensione obbligatoria (oltreché ai riposi di cui all'art. 10 della legge n. 1204 del 1971), allorquando l'assistenza al minore da parte della madre sia divenuta impossibile per decesso o per grave malattia. Nella sentenza n. 1 del 1987 la Corte ha infatti affermato che l'istituto della astensione obbligatoria dal lavoro, pur perseguendo, nelle ipotesi di maternità naturale, il fine di tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente susseguente al parto onde consentirle di recuperare le necessarie energie, considera e protegge anche il rapporto che in tale periodo si svolge tra madre e figlio e tanto non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino.

Riguardo a tali esigenze la Corte ha richiamato il principio — al quale è del resto orientata la moderna evoluzione del diritto di famiglia — di una paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura e all'educazione della prole, senza

distinzione o separazione di ruoli tra uomo e donna, ma con reciproca integrazione di essi, tanto nella famiglia quanto rispetto alle attività extrafamigliari. Viene in tal modo riconosciuto che anche il padre è idoneo — e quindi tenuto — a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore, sì che non vi è ragione per negare al padre — che proprio in funzione di tale dovere e di tale capacità di assistere può già usufruire dell'astensione facoltativa — il diritto di avvalersi altresì — in caso di mancanza o di grave malattia della madre — della astensione obbligatoria nei primi tre mesi di vita del bambino.

3. — Il problema posto dalla ordinanza di remissione concerne la estensione dell'istituto della c.d. astensione obbligatoria dal lavoro — ad oggi, come più sopra ricordato, riconosciuto al padre naturale solo in surrogazione della moglie deceduta o gravemente malata — anche all'affidatario ex art. 10 della legge n. 184 del 1983, sì che questi possa vedere esteso il diritto di astensione dal lavoro di cui oggi gode in alternativa alla moglie affidataria, anche ai primi tre mesi dell'inserimento del minore nella famiglia, con il trattamento economico proprio della astensione obbligatoria.

Va a questo proposito innanzitutto precisato che per l'art. 10 della legge n. 184 del 1983, il Tribunale dei minorenni, nel corso degli accertamenti sullo stato di abbandono, può emettere ogni opportuno provvedimento nei confronti del minore, ivi compresa la sospensione della potestà e la nomina di un tutore, e può altresì provvedere ad un affidamento provvisorio del minore, onde favorire il superamento dei guasti dell'abbandono mediante l'inserimento in un ambiente familiare idoneo, certamente più favorevole allo sviluppo del minore rispetto alla permanenza in istituto e ciò indipendentemente dagli sviluppi cui l'affidamento possa successivamente dar luogo in funzione di una possibile adozione.

Con riferimento a tale istituto, questa Corte, con la sentenza n. 332 del 1988, ha già affermato, che non è possibile «ritenere che la provvisorietà dell'affidamento possa giustificare la esclusione della operatività di istituti che — consentendo una maggiore presenza ed attenzione del soggetto affidatario — sono volti essenzialmente, quando non esclusiva-

Sentenza n. 341 - Anno 1991

7

mente, ad agevolare il processo di sviluppo anche relazionale ed affettivo del bambino».

Nell'ipotesi di affidamento provvisorio (così come in quella di affidamento preadottivo e di adozione) il beneficio della astensione obbligatoria non ha per fine la tutela della salute della madre, che è collegata strettamente al parto, ma mira esclusivamente ad agevolare il processo di sviluppo — anche relazionale ed affettivo — del bambino, creando le condizioni di una più intensa presenza della coppia, i cui componenti sono entrambi affidatari, e come tali entrambi protagonisti, nell'esercizio dei loro doveri e diritti, della buona riuscita del delicato compito loro commesso dalla legge e dall'autorità giudiziaria. Non vi è, già per questo, ragione alcuna per limitare i diritti dell'affidatario all'astensione facoltativa e non estenderli a quella obbligatoria.

Il diritto all'astensione obbligatoria spetta certamente alla lavoratrice affidataria ma — una volta esclusa la tutela della sua salute — non vi è motivo perché, in relazione ad una più funzionale e completa assistenza al bambino (che costituisce l'unica finalità dell'istituto), esso non possa essere anche riconosciuto in via alternativa al coniuge affidatario.

Non vi è dubbio che la funzione «materna» dell'affidataria sia particolarmente importante nella fase dell'ingresso del minore abbandonato nel nuovo nucleo familiare. Ma ciò non significa che tale funzione non possa e non debba essere svolta in piena integrazione con una altrettanto incisiva presenza dell'affidatario, il quale anzi potrebbe a volte essere in grado, in relazione alle variabili peculiarità delle situazioni concrete, di meglio seguire e assistere il minore in questa particolare fase del suo sviluppo: e ciò nel quadro di una organizzazione della vita familiare e di lavoro valutata concordemente dai coniugi come idonea a meglio rispondere alle esigenze di cura e di assistenza del minore da parte di entrambe le figure «genitoriali».

In questo senso, è ben possibile che, in relazione alle diverse situazioni che in concreto si possono manifestare, ed anche alla durata e al modo di svolgimento dei rispettivi impegni di lavoro, appaia razionale e necessario che l'astensione obbligatoria dal lavoro, sia usufruita dall'affidatario in alternativa alla moglie, sulla base di valutazioni effettuate congiuntamente tra i coniugi e finalizzate esclusivamente al

preminente interesse del bambino, la mancata salvaguardia del quale potrebbe d'altronde comportare la revoca dello stesso affidamento.

D'altra parte lo stesso principio di parità sancito nella Costituzione ha determinato la crescita di un processo culturale orientato, come già si è detto, al superamento della separazione dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa, e verso una più paritetica partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione dei minori.

E non è in tal senso privo di significato il fatto che — con riferimento alla questione all'attenzione della Corte — diverse proposte di legge siano state presentate e siano in discussione in Parlamento per estendere il diritto del padre naturale all'astensione obbligatoria al di là dei casi di impedimento considerati da questa Corte nella sentenza n. 1 del 1987 e per consentire ai padri preadottivi e adottivi l'astensione obbligatoria in alternativa alla madre nei primi tre mesi di ingresso nella famiglia.

Con questi interessi e valori costituzionalmente protetti, che tendono ad una completa tutela dell'interesse del bambino attraverso una più piena realizzazione dei principi di uguaglianza sostanziale dei coniugi, e di una loro paritaria partecipazione alla sua cura ed assistenza, contrasta una normativa che, riconoscendo il diritto all'astensione obbligatoria solo alla donna affidataria e non anche al coniuge in alternativa ad essa, non consente la possibilità di una più completa, razionale ed equilibrata presenza di entrambi i componenti la coppia affidataria al processo di educazione, impedendo una organizzazione della loro vita familiare e di lavoro meglio rispondente a tale finalità.

Ne consegue l'incostituzionalità dell'art. 7 della legge n. 903 del 1977 — che si applica anche all'affidamento provvisorio disposto ai sensi dell'art. 10 della legge n. 184 del 1983 (e ciò per effetto dell'art. 80 della medesima legge) — sia con riferimento al principio di uguaglianza tra i coniugi, stabilito dall'art. 29, secondo comma, della Costituzione, in relazione anche ai compiti di cui all'art. 30, sia con riferimento all'art. 31, secondo comma, che pone la tutela del minore come compito fondamentale dell'ordinamento. La normativa impugnata, inoltre, si pone in contrasto con l'art. 37, che

Sentenza n. 341 - Anno 1991

9

garantisce la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, e con l'art. 3, primo e secondo comma, in quanto, indirettamente imponendo solo alla donna di sacrificare le esigenze e gli interessi inerenti al suo lavoro per accudire il minore affidato, colloca lo svolgimento della personalità della donna nella dimensione del lavoro in posizione subordinata rispetto alla considerazione che viene attribuita al lavoro dell'uomo.

Per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara la illegittimità costituzionale del primo comma dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non consente al lavoratore, affidatario di minore ai sensi dell'art. 10 della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, l'11 luglio 1991.

F.to: Ettore GALLO, Presidente
Ugo SPAGNOLI, Redattore
Doro MINELLI, Cancelliere

Depositata in cancelleria il 15 luglio 1991.

Il Direttore della Cancelleria
F.to: MINELLI

ALL. 11

Corte costituzionale

TUTELA DELLA MATERNITÀ E ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE

Corte costituzionale - Sentenza n. 150 del
14 aprile 1994, depositata il 21 aprile 1994
- Pres. Pescatore - Rel. Santosuosso

Tutela delle lavoratrici madri - Diritto all'astensione dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino - Riconoscimento al padre lavoratore soltanto in alternativa alla madre lavoratrice subordinata e non già lavoratrice autonoma - Illegittimità costituzionale - Non sussiste

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 - concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro - nella parte in cui riconosce il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino al padre in alternativa alla madre rinunciante soltanto allorché quest'ultima sia lavoratrice subordinata e non anche lavoratrice autonoma.

La Corte costituzionale ha pronunciato la seguente sentenza nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emessa l'11 maggio 1993 dal Pretore di Genova nel procedimento civile vertente tra Demoro Maurizio e l'Amt di Genova, iscritta al n. 349 del registro ordinanze 1993 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 27, prima serie speciale, dell'anno 1993.

Visto l'atto di costituzione dell'Amt di Genova; udito nell'udienza pubblica dell'8 febbraio 1994 il Giudice relatore Fernando Santosuosso; udito l'avv. Sergio Medina per l'Amt di Genova.

Ritenuto in fatto

1. — Nel giudizio promosso da Demoro Maurizio, dipendente dell'Amt (Azienda Municipalizzata Trasporti) di Genova, con ricorso ex art. 700 c.p.c., con il quale il ricorrente chiedeva di essere ammesso, ai sensi dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, a fruire di un periodo di astensione facoltativa *post-partum* parzialmente retribuita (di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204) in alternativa alla moglie, esercente l'attività di commerciante, il Pretore di Genova, con ordinanza emessa l'11 maggio 1993, ha sollevato d'ufficio - in riferi-

mento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione - questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui riconosce al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino soltanto nell'ipotesi in cui anche la madre sia lavoratrice subordinata e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma.

Il giudice rimettente rileva che la disciplina vigente riconosce al padre lavoratore il diritto a godere di detta astensione facoltativa solo qualora entrambi i coniugi siano lavoratori subordinati, mentre la madre ne usufruisce in ogni caso, purché svolga attività lavorativa subordinata.

Il Pretore ritiene che la questione di legittimità costituzionale sia non manifestamente infondata.

Infatti, sotto un primo profilo, ad avviso del giudice *a quo*, la disciplina attuale realizzerebbe una disparità di trattamento basata sul sesso, perché consente alla madre coniugata con un lavoratore autonomo di usufruire di questo diritto, che è, invece, negato al padre coniugato con una lavoratrice autonoma, in contrasto con quanto affermato da questa Corte con la sentenza n. 179 del 1993.

Inoltre, a parere del giudice rimettente, verrebbe sacrificato il superiore interesse del bambino, non potendo i genitori scegliere chi tra loro debba momentaneamente sospendere la propria attività lavorativa per dedicarsi al figlio.

Infine, secondo il pretore, la disciplina su illustrata determinerebbe un trattamento deteriore delle lavoratrici autonome rispetto a quelle subordinate, quando entrambe siano coniugate con un lavoratore subordinato, poiché è negata alle prime la possibilità di scegliere - d'accordo con il marito - chi debba sospendere l'attività lavorativa per accudire al figlio.

Ritiene il giudice *a quo* che nella fattispecie non assumono rilievo le differenze relative alla diversità delle situazioni del lavoratore autonomo e subordinato, poste a base della sentenza n. 181 del 1993 di questa Corte, perché «non si tratta di estendere norme previste per il lavoro subordinato a quello autonomo, ma di equipara-

ze il lavoratore subordinato alla lavoratrice subordinata».

2. — Nel giudizio davanti a questa Corte si è costituita l'Azienda Municipalizzata Trasporti di Genova, chiedendo che la questione venga dichiarata inammissibile, ovvero non fondata ovvero ancora, ed in subordine, che venga accolta mediante una pronuncia relativa all'intero «sistema» e non alla singola norma, seguendo una tipologia simile a quella della sentenza n. 243 del 1993.

Rileva anzitutto l'Azienda Municipalizzata Trasporti che la questione è inammissibile per una molteplicità di profili.

In primo luogo, ritiene la parte che la questione difetti di rilevanza, in quanto il Pretore di Genova ha successivamente deciso il ricorso con decreto emesso *inaudita altera parte* confermato con ordinanza, nella quale è stato riconosciuto, in via cautelare, il diritto per cui era stato adito, fissandosi ulteriormente il termine di trenta giorni dalla comunicazione per l'inizio della causa di merito.

In secondo luogo, la soluzione della questione sollevata dal Pretore di Genova, secondo quanto già rilevato da questa Corte con la sentenza n. 181 del 1993, non potrebbe che rientrare nella discrezionalità del legislatore.

Se poi si superassero tali profili pregiudiziali, la questione dovrebbe dichiararsi non fondata, in quanto l'obiettivo differenza delle situazioni giustifica la diversità di trattamento tra padre lavoratore e madre lavoratrice, ambedue subordinati, ove coniugati rispettivamente con una lavoratrice o con un lavoratore autonomo. Tale obiettiva differenza escluderebbe, a parere della deducente, anche la presunta violazione degli artt. 29, secondo comma, e 30 della Costituzione, mentre il riferimento agli artt. 31, secondo comma, e 37 della Costituzione apparirebbe inconferente poiché la «protezione della maternità» è indipendente dallo status del padre lavoratore e l'art. 37 della Costituzione riguarda soltanto il lavoro subordinato.

Infine, ad avviso dell'Azienda municipalizzata trasporti, ove si ritenesse fondata la questione, la Corte non potrebbe pervenire ad una dichiarazione di illegittimità costituzionale della norma con una sentenza di tipo additivo, ma dovrebbe seguire la tipologia della sentenza n. 243 del 1993, dichiarando illegittimo «il sistema» che concerne il diritto a fruire dell'astensione facoltativa, nella parte in cui non preveda meccanismi legislativi a favore del padre lavoratore subordinato, qualora la madre sia lavoratrice autonoma, così da consentire al legislatore di predisporre adeguata tutela.

Considerato in diritto

1. — Il Pretore di Genova dubita della legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione, dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra

uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui riconosce al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino soltanto nell'ipotesi in cui la madre sia lavoratrice subordinata, e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma.

2. — Devono anzitutto essere esaminate le eccezioni di inammissibilità sollevate dalla difesa dell'Azienda Municipalizzata Trasporti. Mentre la seconda di esse - circa la discrezionalità delle scelte fatte in materia dal legislatore - può essere considerata insieme alla valutazione del merito della questione, in ordine alla prima eccezione è sufficiente osservare che il Pretore, adito ai sensi dell'art. 700 c.p.c., avendo sollevato la questione di costituzionalità prima di concedere o negare i richiesti provvedimenti cautelari e prima dell'apertura della fase di piena cognizione della domanda, non aveva ancora esaurito la sua funzione giurisdizionale ed era per tanto legittimato nel momento in cui ha rilevato d'ufficio i dubbi di costituzionalità.

La questione di costituzionalità deve quindi ritenersi, sotto questo profilo, ammissibile.

3. — Nel merito la questione non è fondata.

Giova premettere il rilievo circa le notevoli differenze riscontrabili fra le caratteristiche del lavoro subordinato rispetto a quelle del lavoro autonomo in relazione a molteplici profili, per cui questa Corte (sent. n. 31 del 1986) ebbe già ad affermare che non può pretendersi - ai sensi degli artt. 3 e 38 della Costituzione - che il sistema previdenziale sia identico per entrambi i tipi di lavoro.

Per quanto in particolare riguarda le norme relative alla tutela della maternità, con la sent. n. 181 del 1993 la Corte ha avuto modo di affermare (a proposito dell'art. 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204) la non estensibilità alle lavoratrici autonome del diritto riconosciuto da quella disposizione soltanto a favore delle lavoratrici subordinate, proprio per i richiamati caratteri distintivi, osservando, tra l'altro, che «sussistono ragionevoli margini per una certa differenziazione del trattamento a motivo delle diverse situazioni in cui si trovano ad operare le lavoratrici autonome e subordinate, nonché per i differenti rispettivi sistemi contributivi».

In quella stessa occasione, la Corte rivolgeva, sì, un forte invito al legislatore per una più adeguata normativa a favore della maternità delle lavoratrici autonome, ma non in forza di una comparazione (ex art. 3 della Costituzione) con la disciplina prevista per le lavoratrici subordinate, bensì unicamente in considerazione della esigenza di tutela della salute della madre e del bambino (art. 32 della Costituzione), oltre che del valore della maternità (art. 31 della Costituzione).

4. — Le osservazioni ora fatte valgono a dare risposta negativa ai vari profili di incostituzionalità prospettati dal giudice *a quo*, ed anzitutto a quello col quale si lamenta l'ingiustificata di-

sparità di trattamento che la norma impugnata determinerebbe fra la lavoratrice subordinata e quella autonoma. In proposito, deve anzitutto precisarsi che la norma denunciata (art. 7 della legge n. 903 del 1977) riguarda la posizione del padre lavoratore e non quella della madre, per cui la comparazione non può essere fatta in questa sede fra le differenti situazioni delle due lavoratrici madri. Va comunque osservato che la diversa norma specifica (art. 7 della legge n. 1204 del 1971) riconosce il prioritario diritto di astensione semestrale solo alla madre lavoratrice subordinata, appunto per la ragionevole non comparabilità di questa situazione con quella della lavoratrice autonoma.

5. — Meritano più attento esame gli altri due profili della questione proposti dall'ordinanza di rimessione: quello cioè della disparità di trattamento basata sul sesso e quello del pregiudizio per il superiore interesse del bambino.

In ordine al primo profilo la questione non può ritenersi fondata, dal momento che sussistono delle diversità fra la madre ed il padre (ancorché entrambi lavoratori subordinati) in relazione al diritto di astensione semestrale dal lavoro nel corso del primo anno di vita del figlio. Per la madre, invero, tale diritto può in certa misura qualificarsi proprio o «primario», per il padre esso ha invece carattere derivato o «sussidiario». E ciò sia per la maggiore importanza della presenza della madre nel primo anno di vita del bambino («*natura clamat*»), sia per i diversi riconoscimenti normativi. A tal proposito, deve notarsi che la legge n. 1204 del 1971 prevedeva l'astensione semestrale solo a favore della madre (nel quadro appunto delle provvidenze a tutela della maternità). Quando, successivamente, tale diritto è stato riconosciuto anche al padre, la legge n. 903 del 1977, oltre a fare espresso rinvio alla precedente disciplina, confermando la titolarità prioritaria del diritto stesso in capo alla madre, ha limitato il subentro del padre al verificarsi di precise condizioni: a) nell'ipotesi in cui il figlio sia stato a lui solo affidato dal giudice; b) nelle altre ipotesi, alle condizioni che la madre consenta di farsi sostituire e dichiarare espressamente di rinunciare ad esercitare il proprio diritto. Dal che si evince chiaramente che, nell'intenzione del legislatore, il diritto materno, oltre ad essere prioritario, costituisce il presupposto indispensabile affinché lo stesso possa essere esercitato, in via sussidiaria, dal padre.

6. — Questa differenza, nonché quella di fondo fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, illuminano anche la soluzione del dubbio espresso circa l'interesse del bambino, dal momento che proprio la tutela di questo superiore interesse giustifica l'astensione semestrale dal lavoro dell'uno o dell'altro dei genitori quando essi sono lavoratori subordinati, dato che tali prestazioni vengono il più delle volte a sovrapporsi in relazione a diversi aspetti (orari, dipendenza da superiori, destinazione nelle diverse sedi e così

via); mentre nel caso di madre lavoratrice autonoma è più agevole realizzare in vario modo la sua vicinanza al figlio, e di converso l'astensione dal lavoro del padre potrebbe mirare a favorire piuttosto l'interesse all'attività della moglie.

Tutto ciò senza considerare che, ove si ritenesse prevalente una diversa soluzione della questione, sussisterebbero notevoli difficoltà di prova circa l'effettivo espletamento o l'astensione della madre dal lavoro autonomo, i cui connotati peculiari, oltre a consentire una più compatibile redistribuzione dello stesso, potrebbero prestarsi ad una sostanziale elusione delle finalità e dei presupposti ai quali si ispira la norma impugnata.

Le esposte osservazioni conducono quindi a ritenere non irragionevole la differente disciplina delle situazioni considerate, rimanendo ovviamente aperta la possibilità, di cui è auspicabile la realizzazione, che il futuro legislatore perfezioni in modo che riterrà opportuno la normativa vigente nel senso di una maggiore protezione del valore della maternità anche a favore delle lavoratrici autonome.

P.Q.M.

La Corte costituzionale dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), sollevata, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione, dal Pretore di Genova con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 14 aprile 1994.

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1994.

Il Direttore della Cancelleria: DI PAOLA

Nota

Preliminarmente non può non rilevarsi la conduzione quantomeno anomala del processo da parte del giudice a quo. Il Pretore di Genova, infatti, era stato adito in via di urgenza, ritenuta la questione rilevante e non manifestamente infondata, ha emesso l'ordinanza di rimessione, quindi ha sospeso il processo. Successivamente, in una situazione di sospensione del processo, ha concesso il richiesto provvedimento.

Ben poco ha potuto fare la Corte, che deve generalmente prescindere dalle vicende del giudizio a quo allorché queste siano successive all'emissione dell'ordinanza di rimessione.

A fortiori, nella specie, la possibilità che la parte ricorrente - la quale aveva ottenuto il richiesto provvedimento - iniziasse la successiva causa di merito, forniva un ulteriore motivo di rilevanza possibile della questione.

Nel merito, quest'ultima è connessa con la recente sentenza n. 181 del 1993 dichiarativa dell'inammissibilità della questione concernente la mancata

estensione anche alle lavoratrici autonome del diritto d'astensione anticipata dal lavoro in caso di gravidanza.

Quell'occasione la Corte aveva escluso di poter esporre dello strumento della sentenza additiva per offrire rimedio ad una differenza di disciplina che, sia pure giustificata sotto il profilo della diversità delle situazioni lavorative e contributive, risultava in qualche modo lesiva del diritto alla salute della lavoratrice autonoma.

Nella sentenza in rassegna l'invito all'interlocutore-legislatore circa una migliore tutela delle lavoratrici è ripetuto a conclusione della motivazione, e le ragioni che prevalgono sono quelle (l'una teorica e l'altra pratica) della non fondatezza.

Per via di principio, infatti, il diritto all'astensione appartiene in via primaria alla madre e il padre ne detiene titolare in caso di rinuncia della stessa. Quindi è evidente che la sospensione di una prestazione di lavoro ha un senso soltanto nel sistema del lavoro subordinato, dove, appunto, uno dei due coniugi continua a prestare la propria opera. È chiaro che in

caso di lavoratrice subordinata l'esercizio sussidiario del diritto d'astensione da parte del padre risulta «compensato» dalla prosecuzione dell'attività da parte della prima, cosa non prospettabile invece nell'ipotesi di lavoratrice autonoma, per l'ontologica «incomunicabilità» dei due sistemi.

Tanto diverse sono infatti le aree delle due attività che (e qui si porrebbe, il secondo insuperabile ostacolo pratico) non sono neppure ipotizzabili controlli efficaci circa l'effettiva estensione dal lavoro... della lavoratrice autonoma.

Non avrebbe potuto certamente la Corte costruire in modo diverso un diritto che nasce come proprio della madre sia per obiettivi connotati naturalistici, che per la sua origine normativa (legge n. 1204 del 1971), da intendersi sempre come diritto potestativo di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro dipendente, rinunziabile in favore del padre (Cfr. D. De Bernardis: «La tutela della maternità» in *Dir. prat. lav.* 1990, 27, 171).

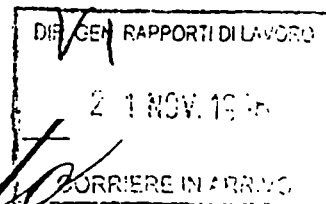
G.S.



ALL. 12 RV

Set. n. 12449

Consiglio di Stato



S E G R E T A R I A T O G E N E R A L E



N. ...65....

Roma, addì ..14-..11-.. 1996

Risposta a nota del 9-2-96
N. 11434... Div. U.T.....

OGGETTO

Parere circa QUESITO
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n.
104, sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicappate.

Allegati N.

Al Ministero
LAVORO E PREV. SOCIALE

Gabinetto dell'On. Ministro

R O M A

D'ordine del Presidente,
mi prego di trasmettere
copia del parere numero
370/96 emesso dalla Sezione
seconda di questo Consiglio
sull'affare a fianco
indicato.

Restituisco ~~gli atti al-~~
~~legati~~ alla richiesta del
parere, richiamando alla
attenzione di codesta
Amministrazione l'art. 56
del r.d. 21 aprile 1942, n.
444, nel testo modificato
dall'art. 1 del D.P.R. 23
giugno 1988, n.250, circa
la pubblicità del parere
stesso.

IL SEGRETARIO GENERALE



Consiglio di Stato

Adunanza della Sezione

SECONDA 23 OTTOBRE 1996

N.° Sezione 370/96

La Sezione

OGGETTO

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA
PREVIDENZA SOCIALE: quesito
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n. 104,
sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicappate.

Vista la relazione
(trasmessa con nota
prot. n. 11434 del
9.2.96 con la quale il

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale chiede il
parere del Consiglio di Stato in ordine al quesito
specificato in oggetto;

Vista la pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28
febbraio 1996 ed il successivo adempimento da parte
dell'Amministrazione;

Esaminati gli atti ed udito il relatore;

PREMESSO:

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale pone al Consiglio di Stato un quesito concernente l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sulla assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Tale disposizione stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore handicappato hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (comma 1); alternativamente, hanno diritto di ottenere dal datore di lavoro due ore di permesso giornaliero retribuito (comma 2); hanno diritto - dopo i tre anni del minore - a tre giorni di permesso mensile (comma 3); hanno diritto alla scelta della sede di lavoro più prossima al domicilio (commi da 5 a 7).

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale rappresenta che è sorta questione se le agevolazioni del comma 3 competano al padre lavoratore dipendente quando la madre non sia lavoratrice dipendente.

L'Amministrazione propende per la tesi affermativa, in vista della parità di ruolo dei due genitori.

Con pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28.2.1996 è stato richiesto il preventivo parere del Dipartimento per la Funzione Pubblica e del Dipartimento per la Famiglia e la Solidarietà Sociale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che è stato espresso con le rispettive note dell'Ufficio P.P.A./PAC/cl in data 1.6.1996

e del Capo del Dipartimento per gli Affari Sociali prot. n. DAS/8881/I/H/742 in data 26.6.1996.

CONSIDERATO:

Il parere in questione concerne la sussistenza o meno - in linea di principio - in capo al coniuge lavoratore (dipendente) del diritto di fruire di permessi mensili per l'assistenza al figlio portatore di "handicap" in situazione di gravità nell'ipotesi in cui l'altro coniuge non sia lavoratore dipendente.

Al riguardo si rileva che l'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992 ha previsto - a favore, alternativamente, di diversi soggetti (ed in relazione alla sussistenza di obblighi, naturali e legali, di assistenza derivanti da vincoli familiari di filiazione e di adozione ovvero parentali o di affinità entro il terzo grado purchè, questi ultimi, qualificati dalla convivenza) - il diritto per gli interessati (e tra questi i genitori lavoratori, evidentemente in posizione di subordinazione) ad assentarsi dal lavoro per tre giorni al mese al fine di consentire l'accudimento del figlio (o dell'adottato), ovvero del parente o affine entro il terzo grado, convivente di età superiore a tre anni e portatore di "handicap" in situazione di gravità (e non ricoverato a tempo pieno).

Posto, quindi, che i destinatari della norma in questione sono i genitori lavoratori dipendenti (non essendo altrimenti concepibile la fruizione di "giorni di permesso"), ne deriva che presupposto logico (oltrechè giuridico) perchè il padre lavoratore possa fruire dei benefici di cui sopra è la condizione di lavoratrice della madre del minore disabile (e viceversa).

Ed invero, con l'espressione "lavoratrice madre" o, in alternativa, "lavoratore padre", la legge ha certamente inteso garantire al figlio disabile l'assistenza di uno dei due genitori nel caso in cui ambedue risultino impegnati in attività lavorativa. Deriva da ciò che, nell'ipotesi in cui un genitore del portatore di "handicap" in situazione di gravità non sia lavoratore, l'altro genitore non può fruire degli speciali permessi sopra indicati, nella misura in cui il primo risulti perfettamente in grado di assolvere a tale compito di assistenza.

A tal proposito occorre specificare che, nella ulteriore ipotesi in cui uno dei due genitori sia lavoratore non dipendente e l'altro lavoratore dipendente, il genitore lavoratore dipendente ha invece senz'altro diritto alla concessione dei menzionati permessi in quanto l'altro genitore (lavoratore non dipendente) risulta istituzionalmente impossibilitato a farlo, essendo evidentemente occupato nell'espletamento della sua attività lavorativa.

Ad uguale conclusione occorre, peraltro, giungere - in base all'interpretazione sistematica della norma ed in relazione alla "ratio legis" - nell'altra evenienza in cui il genitore non lavoratore (neppure in modo autonomo) sia impedito ad adempiere agli obblighi di assistenza familiare a causa di un motivo obiettivamente rilevante (quale, per esempio, una situazione di malattia debitamente documentata o, comunque, un insormontabile impedimento obiettivo, anch'esso come tale documentabile). Anche in tale ultima evenienza, infatti, andrà riconosciuto, per le suesposte ragioni, il diritto dell'altro genitore lavoratore subordinato a fruire dei permessi mensili di cui al 3°

comma dell'art. 33 della L. 5.2.1992, n. 104, allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

P.Q.M.

Nelle suesposte considerazioni è il parere.

Per estratto dal verbale

IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE

Bernardo Lino

Visto

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE

[Signature]

ALL. 13

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale n. 18

N. 179

Sentenza 2-21 aprile 1993

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza - Assistenza al figlio nel suo primo anno di vita - Padre e madre lavoratori - Diritto ai riposi giornalieri - Padre lavoratore - Estensione in alternativa alla madre lavoratrice consenziente - Mancata previsione - Richiamo ai principi costituzionali della parità tra uomini e donne, alla funzione sociale della maternità e all'inserimento della donna nel lavoro - Scelta del genitore basata sull'accordo tra i coniugi in spirito di leale collaborazione e nell'esclusivo interesse del figlio per qualsiasi forma di assistenza - Superamento della rigida distinzione dei ruoli dei genitori - Illegittimità costituzionale.

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 7).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: prof. Francesco Paolo CASAVOLA;*Giudici:* dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTOSUOSSO;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emessa il 20 febbraio 1992 dalla Corte di cassazione sul ricorso proposto da Longo Adriano contro la s.p.a. Wabco Westinghouse Compagnia Freni, iscritta al n. 683 del registro ordinanze 1992 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 45, prima serie speciale, dell'anno 1992;

Udito nella camera di consiglio del 24 febbraio 1993 il Giudice relatore Fernando Santosuosso;

Ritenuto in fatto

I. — La Corte di cassazione, con ordinanza emessa il 20 febbraio 1992, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 29 secondo comma, 30, 31 secondo comma e 37 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 nella parte in cui non estende al padre lavoratore, in alternativa alla madre, rinunciante, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

Nell'ordinanza di rinvio si premette che Adriano Longo, dipendente della «Wabco Westinghouse Compagnia Freni» s.p.a., ha instaurato un procedimento civile, chiedendo la condanna della predetta società al pagamento della retribuzione per le due ore di riposo giornaliero usufruite — in alternativa alla moglie, lavoratrice subordinata, che vi aveva rinunciato — per l'allattamento della figlia di età inferiore ad un anno. La domanda, fondata sull'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 è stata rigettata dai magistrati aditi in sede di merito.

Il giudice rimettente sostiene, poi, che la disciplina legislativa attuale riconosce senza limiti al lavoratore subordinato — in alternativa alla madre lavoratrice, che vi abbia rinunciato — il diritto all'estensione facoltativa dal lavoro *post partum* e ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni (art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903), mentre la sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte ha esteso al padre lavoratore, nel rispetto delle condizioni su indicate, la fruizione dei riposi giornalieri retribuiti solo nell'ipotesi di specifici impedimenti (morte o grave infermità) della madre lavoratrice, sicché non sarebbe possibile emettere alcuna pronuncia di accoglimento della domanda proposta.

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 18

La Corte di cassazione rileva, inoltre, che la questione di legittimità costituzionale non è manifestamente infondata.

Infatti, ad avviso del giudice *a quo*, i riposi giornalieri non sono connessi strettamente alle esigenze dell'allattamento naturale ma agli interessi della prole e sono fondati sulla stessa «ratio» sottesa all'astensione facoltativa *post partum*, secondo quanto rilevato da questa Corte con la sentenza n. 1 del 1987.

Del resto, a parere del giudice rimettente, l'attribuzione senza limiti al padre lavoratore del diritto di assistere il bambino malato — anche nel primo anno di vita (periodo in cui è riconosciuto pure il diritto ai riposi giornalieri) — in alternativa alla madre lavoratrice rinunciante, prescinde dalle condizioni personali della madre e si basa sulla parificazione dei ruoli nell'assistenza al bambino in momenti di estrema importanza, sicché appare ingiustificata l'omessa previsione di una identica disciplina legislativa per i riposi giornalieri contemplati dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1971.

In realtà — ritiene il giudice *a quo* — il principio di parità, sancito dalla Costituzione, come è stato sostenuto da questa Corte nella sentenza n. 341 del 1991, ha determinato il superamento della separatezza dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa ed una più paritetica partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione dei minori.

2. — Pertanto, ad avviso del giudice rimettente, essendo scopo attuale dell'istituto dei riposi giornalieri quello di consentire alla madre i «compiti delicati e impegnativi connessi con l'assistenza del bambino nel primo anno di vita», se anche il padre «è idoneo a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore» e non sussistono serie concorrenti ragioni di tutela della salute della madre, appare irrazionale che non sia assicurata al bambino, nel primo anno di vita, la presenza del padre durante i riposi giornalieri, qualora la madre lavoratrice vi rinunci.

La disciplina legislativa vigente, oltre a contrastare con l'art. 3 della Costituzione, violerebbe, secondo il giudice *a quo*, l'art. 29, secondo comma, della Costituzione, in relazione al principio di eguaglianza tra i coniugi, l'art. 30 della Costituzione in ordine ai compiti di mantenere, istruire ed educare i figli, l'art. 31, secondo comma, della Costituzione, che pone la tutela del minore quale compito fondamentale dell'ordinamento, e l'art. 37 della Costituzione sotto un duplice profilo: uno relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro e l'altro concernente la speciale adeguata protezione del bambino.

3. — Nel giudizio dinanzi a questa Corte non vi è stata costituzione di parti private, né ha spiegato intervento il Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto

1. — La questione sottoposta dalla Corte di cassazione all'esame del giudice delle leggi — con ordinanza pervenuta a questa Corte il 12 ottobre 1992 — concerne la legittimità costituzionale — con riferimento agli articoli 3, 29, 30 e 31 della Costituzione — dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

La rilevanza della questione risulta evidente e motivata dall'ordinanza di rimessione, poiché l'oggetto della domanda della parte era appunto il pagamento della retribuzione per le ore di riposo giornaliero usufruite — in alternativa alla moglie, anch'essa lavoratrice subordinata e che vi aveva rinunciato — per l'assistenza alla figlia non maggiore di un anno.

2. — La questione è fondata.

La giurisprudenza di questa Corte (più avanti citata) ha già avuto diverse occasioni per sottolineare come la normativa degli anni '70 abbia dato sempre maggiore realizzazione ai valori costituzionalmente garantiti della parità fra uomini e donne, della funzione sociale della maternità, dell'inserimento della donna nel lavoro, e quindi della necessità di interventi della società volti a tutelare la maternità stessa.

È stato anche rilevato che, assieme alla tutela della salute e della condizione della madre, la nuova normativa ha preso anche in considerazione i superiori interessi del bambino come oggetto di tutela diretta, quando non prevalente ed esclusiva.

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie speciale - n. 18

Per quanto particolarmente riguarda la fase successiva al parto, il rapporto madre-bambino, visto sotto il profilo dell'attiva ed assidua partecipazione della prima allo sviluppo fisico e psichico del figlio, è stato protetto attraverso una serie di istituti:

a) astensione obbligatoria della madre dal lavoro per i primi tre mesi successivi al parto (art. 4 legge 30 dicembre 1971, n. 1204), col diritto a percepire una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (art. 15 legge citata);

b) diritto della lavoratrice di assentarsi per sei mesi, trascorso il periodo di astensione obbligatoria ma entro il primo anno di vita del bambino, con conservazione del posto di lavoro (art. 7, primo comma, legge citata); e corresponsione di una indennità pari al 30% della retribuzione (art. 15, secondo comma);

c) diritto della lavoratrice di assentarsi, altresì, durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni dietro presentazione di certificato medico (art. 7, secondo comma, legge citata);

d) diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda per due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, di un'ora ciascuno, durante il primo anno di vita del bambino: periodi di riposo considerati come ore lavorative anche agli effetti economici; ma ridotti ad uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore (art. 10 legge citata);

e) l'esercizio di questi diritti e delle modalità di lavoro riservati alle lavoratrici madri, nonché l'organizzazione ed il finanziamento degli asili-nido sono ulteriormente disciplinati dal d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e dalla legge 29 novembre 1977, n. 891.

3. — Nell'ambito della coeva normativa (legge 9 dicembre 1977, n. 903) intesa a realizzare la «parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro», vengono riconosciuti al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, i diritti — sopra elencati sub b) e c) — di assentarsi dal lavoro ed il corrispondente trattamento economico (previsti dal primo e dal secondo comma dell'art. 7 e dell'art. 15 della citata legge n. 1204 del 1971) «in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli sono affidati al solo padre». L'esercizio di questi diritti è subordinato alla rinuncia dell'altro genitore, con relativa dichiarazione del suo datore di lavoro.

Da tale disposizione di legge trae origine una più moderna evoluzione di questo aspetto del diritto di famiglia, nel senso che, pur permanendo la coscienza della funzione sociale della maternità, si è andato sempre più valorizzando il prevalente interesse del bambino e — superandosi una rigida concezione della diversità dei ruoli dei due genitori e dell'assoluta priorità della madre — si sono riconosciuti paritetici diritti e doveri di entrambi i coniugi e la reciproca integrazione di essi alla cura dello sviluppo fisico e psichico del loro figlio.

La svolta veniva avvertita e favorita da questa Corte con la sentenza 14 gennaio 1987, n. 1, 10 marzo 1988, n. 276, 11 marzo 1988, n. 332, 19 ottobre 1988, n. 972, 8 febbraio 1991, n. 61 e 15 luglio 1991, n. 341.

Queste sentenze, infatti, oltre a riconfermare e potenziare i diritti della madre-lavoratrice, elevano ancor più la posizione del bambino quale autonomo titolare di interessi da salvaguardare nell'ambito della legislazione protettiva, e sottolineano che il figlio va tutelato, «non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente fisiologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della sua personalità». In questo contesto, «anche il padre è idoneo — e quindi tenuto — a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore»; e lo stesso dicasi riguardo alla paternità e maternità legali.

4. — Nella delineata ottica della «nuova visione del ruolo dei genitori nella vita familiare, ed in particolare del modo in cui essi debbono con eguali diritti e doveri concorrere all'assistenza alla prole», la citata sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte ha esteso il principio previsto dall'art. 7 della legge 903 del 1977 sulla parità di trattamento fra uomini e donne anche ai riposi giornalieri retribuiti, ritenendo che tale diritto va riconosciuto al padre lavoratore, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

In quella occasione la Corte non poté prendere in considerazione — in aggiunta ai casi predetti — impedimenti dovuti ad altre cause, in quanto «non meglio definite ed emerse in via di mera ipotesi nei giudizi principali». Nella presente occasione, invece, a distanza di oltre cinque anni, la questione viene dalla Corte di cassazione prospettata in questa sede in termini più generali in relazione ai cosiddetti «permessi di paternità», ritenendosi «irrazionale che non sia assicurata al bambino la presenza nel primo anno di vita, durante i riposi giornalieri, anche del padre, in sostanza — con l'assenso della madre — di quello dei genitori che a loro giudizio sia meglio in grado via via di assisterlo, per

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale n. 18

un'atmosfera il più possibile di serenità». Ciò — soggiunge l'ordinanza — «potrebbe garantire meglio l'interesse superiore del bambino, ora anche riconosciuto nella Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia 20 novembre 1989, dell'O.N.U., ratificata in Italia con la legge 27 maggio 1991, n. 176». Ma soprattutto, l'ulteriore passo verso questo riconoscimento dei diritti-doveri del padre e della migliore tutela del bambino renderebbe la norma denunziata conforme ai principi contenuti negli artt. 3, 29, 30, 31 e 37 della Costituzione.

5. — La questione trova, invero, la sua soluzione nel giusto equilibrio fra i diversi principi costituzionali — contenuti nelle ora citate norme di riferimento — e cioè della tutela della maternità, dell'autonomo interesse del minore della parità di diritti-doveri dei coniugi, nonché della parità degli uomini e delle donne in materia di lavoro, tenendosi altresì conto della moderna evoluzione della legislazione e della giurisprudenza in tema di rapporti sociali nell'ambito della famiglia.

In effetti, la natura e la finalità dell'istituto dei riposi giornalieri, previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per le lavoratrici madri, nonostante il testuale riferimento al «riposo della «madre», non corrispondono più soltanto all'allattamento del neonato e ad altre sue esigenze biologiche, come si è sopra esposto, ma a qualsiasi forma di assistenza del bambino. Secondo l'*id quod plerumque accidit* può presumersi che nel primo anno di vita l'interesse del figlio esiga maggiormente il rapporto fisico e psicologico con la madre. Ma già la originaria formulazione dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, riconoscendo al padre lavoratore, in alternativa alla madre (o, in mancanza di rinuncia della stessa), il diritto di assentarsi per sei mesi dal lavoro per assistere il figlio nel primo anno di vita durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, ha ribadito non solo il diritto-dovere di entrambi i genitori ad assistere il figlio, pur se di tenera età, ma soprattutto il superamento della concezione di una rigida distinzione dei ruoli e che un equilibrato sviluppo della personalità del bambino esige spesso la assistenza da parte di entrambe le figure genitoriali anche per aspetti di carattere affettivo e relazionale. Il che è stato confermato dai precedenti giurisprudenziali di questa Corte, che hanno esteso ad altre ipotesi gli stessi criteri.

In coerenza con la ratio di questa evoluzione normativa e giurisprudenziale, ed in conformità dei principi costituzionali sopracennati, può, pertanto, ritenersi che l'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro va inteso nel senso che anche al lavoratore padre spetta, in alternativa alla madre lavoratrice e col suo consenso, il diritto ai periodi di riposo giornaliero alle condizioni previste dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per assistere il figlio nel suo primo anno di vita.

La delicata scelta di quel genitore che, assentandosi dal lavoro per assistere il bambino, possa meglio provvedere a tali esigenze, non può che restare affidata all'accordo degli stessi coniugi, in spirito di leale collaborazione e nell'esclusivo interesse del loro figlio (artt. 143 e 144 del codice civile).

6. — Nel ritenere opportuno, a questo punto, fare qualche precisazione relativamente all'esercizio dei predetti diritti riconosciuti dalla presente pronuncia, la Corte rileva anzitutto che anche per i periodi di riposo previsti dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1971 valgono alcuni criteri stabiliti dall'art. 7 della legge sulla parità (n. 903 del 1977), nel senso che il diritto del padre lavoratore viene riconosciuto sempre che anche la madre sia lavoratrice, e previa presentazione al proprio datore di lavoro sia della dichiarazione di assenso della madre, sia della dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore, da cui risulti la comunicazione della rinuncia della madre.

Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria (art. 4 della legge 1204 del 1971), o di assenza facoltativa (art. 7 stessa legge), o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

Poichè, infine, il rapporto di lavoro deve svolgersi col rispetto da entrambe le parti dei principi di correttezza e buona fede, anche con riguardo ai riposi giornalieri, mentre il datore di lavoro deve considerare la prevalente rilevanza del dovere di assistenza ai figli dei lavoratori, pure questi ultimi devono esercitare il loro diritto compatibilmente con le specifiche esigenze dell'organizzazione aziendale, anche preavvertendo il datore di lavoro, specie nel caso di successive modifiche della scelta del genitore designato alla predetta assistenza.

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 18

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 2 aprile 1993.

Il Presidente: CASAVOLA

Il redattore: SANTOSUOSSO

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1993.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

93C0419



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIVISIONE VI

Prot. N.° 13754
Allegati 2

CIRCOLARE N. 164/97

ALL. 14
Roma, 23 Dic. 1997

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro
Servizi Ispezione del Lavoro
LORO SEDE

Alle Direzioni Regionali del Lavoro
Servizi Ispezione del Lavoro
LORO SEDE

e, pc. alla Div VII Servizio Centrale
Ispezione del Lavoro
Dir. Gen. AA GG. e Personale
SEDE

e, pc. all'Ispezione Medica Centrale
del Lavoro - SEDE

e, pc. Alla Div I Dir. Gen. AA GG.
e del Personale

OGGETTO: Legge 1204/71 artt. 2 e 12 DPR n. 1026/76 art. 11.
Convalide di dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo
1996/97.

A seguito delle circolari n. 83/95 e 36/96 concernenti la problematica delle dimissioni delle lavoratrici madri e dell'impegno a riferire al Parlamento sulle iniziative del governo volte ad assicurare il rispetto delle norme e salvaguardia del posto di lavoro delle lavoratrici madri, di cui al resoconto parlamentare allegato, allo scopo di rendere l'azione amministrativa più omogenea sul piano nazionale e più efficace sul piano operativo, si forniscono le seguenti ulteriori indicazioni

In merito alle richieste di chiarimento pervenute in ordine alle Sentenze della Corte di Cassazione (n. 5812/95 e n. 11181/96) che hanno dichiarato illegittimo l'art. 11 del DPR 1026/76 si fa presente quanto segue.

L. C.
R. C.

Come è noto la Corte di Cassazione ha affidato al giudice ordinario il compito di disapplicare la norma regolamentare poiché non ritiene legittima la previsione di vincoli ulteriori rispetto a quelli previsti dall' art 12 della L.1204/71. Al fine di risolvere la problematica relativa all'orientamento secondo il quale la norma de qua sarebbe perfettamente legittima ove inserita nella legge l'ufficio scrivente sta predisponendo l'inserimento della stessa in un provvedimento legislativo che sancisca la nullità delle dimissioni prive di convalida.

Tuttavia poiché nelle more della soluzione legislativa sopra citata l'orientamento giurisprudenziale, anche se non consolidato, potrebbe produrre effetti di indebolimento e demotivazione della prassi amministrativa finora seguita si fa presente che, in assenza di una norma abrogativa, codesti Servizi Ispezione sono chiamati ad applicare la norma regolamentare tuttora vigente e procedere alla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri come da direttive impartite con le circolari sopracitate.

In particolare con riferimento ai punti a) b) e c) della Circolare n. 36/96 si richiede a codesti Servizi Ispezione:

a) di verificare durante il colloquio con la lavoratrice dimissionaria che il datore di lavoro abbia assolto gli obblighi previsti dal D.L. 645/96 in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti puerpere e in periodo di allattamento (Circolare n. 66/97).

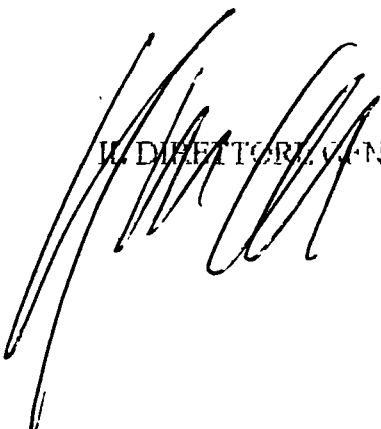
Quanto sopra al fine di verificare, come suggerito da alcuni Servizi Ispettivi, se l'allontanamento dal posto di lavoro delle lavoratrici, richiesto dal datore di lavoro (art. 5 D.L. 645/96) sia stato preceduto dall'effettiva ricognizione delle possibilità di modifica delle condizioni e/o dell'orario di lavoro (art. 4).

b) di trasmettere all'ufficio scrivente l'aggiornamento dei dati relativi al numero delle convalide di dimissioni presentate dalle lavoratrici madri durante il biennio 1996-1997 ed ogni proposta operativa ritenuta utile al fine di agevolare la diffusione delle informazioni e il coordinamento fra le banche dati istituite a livello regionale.

A titolo informativo si allega il prospetto utilizzato dal Servizio Ispettivo dell'Emilia Romagna. Si segnala inoltre all'attenzione di codesti Servizi di non ritenere valida ai fini della verifica della volontarietà dell'atto la semplice accettazione delle convalide inviate per posta dalle interessate.

c) di comunicare all'Ufficio scrivente le eventuali denunce sia sulle c.d. "dimissioni in bianco" sia sui casi di accertamento sullo stato di gravidanza al momento dell'assunzione. Data la delicatezza della materia e le difficoltà di ottenere informazioni dalle lavoratrici, comprensibilmente timorose di ritorsioni, si consiglia di operare in stretto ricordo con le Consigliere di Parità, delegate per territorio.

Considerata la necessità di relazionare al Parlamento sugli impegni assunti dal Governo si prega codesti Servizi Ispezione di fornire le informazioni richieste con sollecitudine.



IL DIRETTORE GENERALE

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale, n. 299

DECRETO LEGISLATIVO 25 novembre 1996, n. 645.

Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 34 della legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante delega al Governo per il recepimento della direttiva 92/85/CEE in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

Visto l'articolo 6, comma 3, della legge 6 febbraio 1996, n. 52, legge comunitaria 1994, recante proroga dei termini della delega legislativa contemplata dall'articolo 34 della citata legge n. 146 del 1994;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204;

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1969, n. 1335;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 ottobre 1996;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 novembre 1996;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, della sanità, per la funzione pubblica e gli affari regionali, per le pari opportunità e per la solidarietà sociale;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.**Campo di applicazione**

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

Art. 2.**Linee direttrici**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1 e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, in conformità alle modifiche alle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione europea.

Art. 3.**Divieto di esposizione**

1. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, di cui all'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, includono anche tutti quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro che sono indicati nell'allegato II.

Art. 4.**Valutazione e informazione**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come integrato dall'articolo 3, e fermo restando quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato I nel rispetto delle linee direttrici stabilite con i decreti di cui all'articolo 2, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui al comma 1 e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

ALL.15

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

Art. 5.

Misure di protezione e di prevenzione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dandone contestuale informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'articolo 5, primo comma, lettera c), della legge n. 1204 del 1971.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 3, primo comma, della legge n. 1204 del 1971, come integrato dall'articolo 3.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 31, primo comma, della legge n. 1204 del 1971.

Art. 6.

Lavoro notturno

1. In materia di lavoro notturno, per le lavoratrici di cui all'articolo 1 restano ferme le vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Art. 7.

Esami prenatali

1. Le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 1 hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 8.

Aggiornamento allegati

1. Con la procedura di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere modificati o integrati gli elenchi di cui agli allegati I e II in conformità alle modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 9.

Disposizioni finali

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente decreto, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché da ogni altra disposizione in materia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 novembre 1996

SCALFARO

PRODI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREU, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

DINI, *Ministro degli affari esteri*

FLICK, *Ministro di grazia e giustizia*

CIAMPI, *Ministro del tesoro*

BINDI, *Ministro della sanità*

BAESANINI, *Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali*

FINOCCHIARO, *Ministro per le pari opportunità*

TURCO, *Ministro per la solidarietà sociale*

Visto, il Guardasigilli: FLICK

ALLEGATO I

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI
PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 4

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicamenti antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO II**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI
E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 3****A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 1.****1. Agenti:****a) Agenti fisici:**

lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camera sotto pressione, immersione subacquea;

b) Agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia.

a meno che sia stata la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) Agenti chimici:

piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'art. 1.**1. Agenti:****a) Agenti chimici:**

piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

NOTE**AVVERTENZE:**

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee (GUCE).

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione regola la delega al Governo dell'esercizio della funzione legislativa e stabilisce che essa non può avvenire se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 22 febbraio 1994, n. 146, reca disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1993. L'art. 34 così recita:

«Art. 34 (*Sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro*). — 1. Il Governo è delegato ad emanare i decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, ad eccezione delle direttive 92/57/CEE, 92/58/CEE, 92/85/CEE, 92/91/CEE e 92/104/CEE, comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B richiamati dall'art. 1 della presente legge, o che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, con le stesse modalità e con gli stessi criteri di cui agli articoli 1, 2 e 43 della legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, nonché all'art. 27 della legge 19 dicembre 1992, n. 489.

2. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, sono emanati entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi del citato art. 16, paragrafo 1, della stessa direttiva 89/391/CEE, sono emanati entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. All'art. 13, comma 1, della legge 19 febbraio 1992, n. 142, dopo le parole «92/57/CEE» sono aggiunte le seguenti parole: «92/58/CEE».

— La legge 92/85/CEE è pubblicata in GUCE n. L 248 del 29 dicembre 1992.

— La legge 9 febbraio 1996, n. 12, reca disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1994. L'art. 6, comma 3, così recita: «3. I termini di cui all'art. 34, comma 2, della legge 22 febbraio 1994, n. 146, sono differiti di nove mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, salvo per quanto concerne le direttive 92/57/CEE, 92/58/CEE, per l'attuazione delle quali dovrà provvedersi con decreto legislativo da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti per l'attuazione delle direttive di cui al presente comma sono sottoposti al parere delle commissioni parlamentari competenti per materia».

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

-- La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, reca norme per la tutela delle lavoratrici madri.

-- La legge 9 dicembre 1977, n. 903, disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

-- Il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, reca attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

-- Il D.P.R. 30 dicembre 1969, n. 1335, reca norme in materia di indicazione e contrassegni da apporre sui recipienti nei quali sono conservati prodotti o materie pericolosi o nocivi.

Nota all'art. 2:

-- Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 26 modifica il D.P.R. 27 aprile 1995, n. 547. In particolare il comma 1 sostituisce l'art. 393 del predetto D.P.R.; il comma 2 sostituisce l'art. 394; il comma 3 sopprime l'art. 395. Il testo vigente degli articoli 393 e 394 è il seguente:

«Art. 393 (Costituzione della commissione). — 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;

b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;

c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;

d) il direttore generale competente del Ministero della sanità ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria, commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole alimentari e forestali; ambiente e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali;

e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;

f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; Istituto italiano di medicina sociale;

g) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;

h) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, maggiormente rappresentative a livello nazionale;

i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1936, n. 5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentanza effettiva è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni.

«Art. 394 (Compiti della commissione). — 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;

b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonché per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;

c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;

d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;

e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;

f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;

h) esprimere parere sul riconoscimento della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;

i) esprimere il parere sui rischi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;

l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi.

Nota all'art. 3:

-- Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse. L'art. 3, primo comma, così recita: «È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 548».

Nota all'art. 4:

-- Per l'art. 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota all'art. 3.

-- Il D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, reca il regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. L'art. 5 così recita:

«Art. 5. — Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

23-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Sera numero 5 - n. 299

b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;

d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1954, n. 185 durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

e) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) i lavori di manovalanza pesante durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente sfaticante durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

n) i lavori di monda e trapianto del riso durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettere a) e b) della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi nota alle premesse. L'art. 4, comma 1, così recita: «1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, sulla base delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

— L'art. 21 del predetto decreto così recita:

«Art. 21 (Informazione dei lavoratori). — 1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3».

Note all'art. 3:

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota alle premesse. L'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, così recita:

«Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente».

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nella misura cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano edotte a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano edotte a mansioni equivalenti o superiori».

— L'art. 5, primo comma, della predetta legge così recita:

«L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti ferme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente art. 3».

— L'art. 31, primo comma, della medesima legge così recita: «1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi».

Note all'art. 9:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse.

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse.

Note all'allegato 1:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 75 così recita:

«Art. 75 (Classificazione degli agenti biologici). — 1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

11-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.

3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

— L'allegato VIII del medesimo decreto è così formulato.

«ALLEGATO VIII

ELENCO DI SISTEMI, PREPARATI E PROCEDIMENTI

1. Produzione di aaramina col metodo Michler.

2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, nella pece, nel fumo o nelle polveri di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

— La direttiva n. 67/248, CEE è pubblicata in GUCE n. L 196 del 16 agosto 1967.

96G0661

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

DECRETO 9 dicembre 1996.

Direttive e calendario per le limitazioni alla circolazione stradale fuori dai centri abitati nell'anno 1997.

IL MINISTRO DEI LAVORI PUBBLICI

Visto l'art. 6, comma 1, del nuovo codice della strada, approvato con decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

Viste le relative disposizioni attuative contenute nel regolamento di attuazione e di esecuzione del nuovo codice della strada, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495, e successive modificazioni;

Considerato che, al fine di garantire in via prioritaria migliori condizioni di sicurezza nella circolazione stradale, nei periodi di maggior intensità della stessa, si rende necessario limitare la circolazione, fuori dai centri abitati, dei veicoli e dei complessi di veicoli, per il trasporto di cose, aventi massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t;

Considerato che, per le stesse motivazioni, si rende necessario limitare la circolazione dei veicoli eccezionali e li quelli adibiti a trasporti eccezionali nonché dei veicoli che trasportano merci pericolose ai sensi dell'art. 168, omni 1 e 4, del nuovo codice della strada;

Decreta:

Art. 1.

1. Si dispone di vietare la circolazione, fuori dai centri abitati, ai veicoli ed ai complessi di veicoli, per il trasporto di cose, di massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t, nei giorni festivi e negli altri particolari giorni dell'anno 1997 di seguito elencati:

a) tutte le domeniche dei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, ottobre, novembre e dicembre, dalle ore 8 alle ore 22;

b) tutte le domeniche dei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, dalle ore 7 alle ore 24;

c) dalle ore 8 alle ore 22 del 1° gennaio;

d) dalle ore 8 alle ore 22 del 6 gennaio;

e) dalle ore 16 alle ore 22 del 28 marzo;

f) dalle ore 8 alle ore 22 del 29 marzo;

g) dalle ore 8 alle ore 22 del 31 marzo;

h) dalle ore 8 alle ore 22 del 25 aprile;

i) dalle ore 7 alle ore 24 del 1° maggio;

j) dalle ore 7 alle ore 24 del 28 giugno;

k) dalle ore 7 alle ore 24 del 5 luglio;

l) dalle ore 7 alle ore 24 del 12 luglio;

m) dalle ore 7 alle ore 24 del 19 luglio;

n) dalle ore 7 alle ore 24 del 26 luglio;

o) dalle ore 7 del 1° agosto alle ore 24 del 2 agosto;

p) dalle ore 16 alle ore 24 del 9 agosto;

q) dalle ore 7 alle ore 24 del 15 agosto;

r) dalle ore 7 alle ore 24 del 23 agosto;

s) dalle ore 7 alle ore 24 del 30 agosto;

t) dalle ore 16 alle ore 24 del 6 settembre;

u) dalle ore 16 alle ore 22 del 31 ottobre;

MODULARIO
Lav. e Prev. Soc. 17*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIVISIONE VI

Prot. N° 13098

ALL. 16

MCO 1 -

Roma

6/5

1997

CIRCOLARE N. 66/97

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro
Servizi Ispezione del Lavoro
LORO SEDI

Alle Direzioni Regionali del Lavoro
Settori Ispezione del Lavoro
LORO SEDI
e, p.c. alla Div. VII Servizio Centrale
Ispettorati Lavoro
Dir. Gen. AA. GG. e Personale
SEDE
e, p.c. all'Ispettorato Medico
Centrale del Lavoro
SEDE

OGGETTO: Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 "Recepimento della Direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

Con Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21-12-1996 - Serie Generale n. 299 - è stata recepita la Direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La direttiva comunitaria rappresenta normativa minima nel senso che non può comportare in sede di attuazione per espressa previsione dell'art. 1, terzo comma, un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici rispetto alla situazione esistente in ogni stato membro alla data della sua adozione.

in ogni caso, per ogni altro caso, si rimanda al testo originale, e in ogni caso, si rimanda al testo originale, e in ogni caso, si rimanda al testo originale.

Pertanto il D.L. n.645/96 contiene esclusivamente l'integrazione della normativa italiana in materia alla luce delle nuove disposizioni comunitarie che per la maggior parte prevedono condizioni di minor favore. Per quanto non diversamente previsto dal Decreto di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal Decreto Legislativo n. 626/94 e dalla L. 1204/71 nonché da ogni altra disposizione in materia (art.9 "Disposizioni finali").

Le norme vigenti in materia di tutela dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro (D.L.626/94 e L.1204/71) sono state integrate, sulla base delle indicazioni fornite dalle norme comunitarie.

L'art.3 del Decreto Legislativo "Divieto di esposizione" ricomprende tra i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri di cui all'art.3, 1° comma, della L.1204/71 anche i lavori indicati nell'allegato II del Decreto Legislativo in esame.

L'art.4 "Valutazione e informazione" prevede che il datore di lavoro, ferma restando la normativa vigente in materia, valuti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici sul posto di lavoro ai sensi dell'art.4, comma 1, del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n.626 con riferimento ai rischi particolari riguardanti gruppi di lavoratori nonché in relazione all'elenco di agenti e condizioni di lavoro di cui all'allegato 1 del Decreto Legislativo in esame.

Il secondo comma dell'art.4 sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

A tale proposito si ricorda che a norma dell'art.33 comma 10 del Decreto Legislativo n.626/94 : " n.6 - L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro. n.7 - Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate."

L'art.5 "Misure di protezione e di prevenzione" descrive la procedura, innovativa per certi aspetti, che il datore di lavoro deve seguire

qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici.

E' previsto che il datore di lavoro proceda alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro al fine di evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici.

In tale ambito il datore di lavoro stesso procede alle modifiche necessarie sia per quanto riguarda eventuali spostamenti (da reparto a reparto) sia per quanto riguarda l'orario di lavoro (turni diurni o in orari più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento).

Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 3, secondo, terzo e quarto comma, della L. 1204/71 qualora non sia possibile per motivi organizzativi e produttivi seguire la procedura sopradescritta.

In merito all'art. 5 del Decreto Legislativo in esame si fa presente che sono stati presentati dalla Regione Veneto, Umbria e Toscana ricorsi per questioni di legittimità costituzionale per presunta violazione della competenza delle regioni in materia di assistenza sanitaria con richiamo alla sentenza n. 58/93 della Corte Costituzionale.

Nelle more della sentenza si precisa che la circolare n. 90/96 a firma dell'On.le Ministro ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 della L. 1204/71 aveva fornito le seguenti indicazioni: "gli Ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Pertanto, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UU.SS.LL. e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari".

A tale proposito si fa presente che ai sensi dell'art. 30, 8° comma, della L. 1204/71 nonché dell'art. 18, 6° comma, del D.P.R. n. 1026/76, sia il provvedimento di spostamento ad altre mansioni che il provvedimento di astensione dal lavoro possono essere emanati anche su istanza della lavoratrice.

Si segnala infine l'aspetto più innovativo del Decreto di recepimento della Direttiva Comunitaria che è costituito dall'art. 7 concernente gli "esami prenatali".

Le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

La norma sancisce il diritto a permessi per la fruizione dei quali la lavoratrice deve presentare apposita istanza al datore di lavoro e successivamente fornire documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro.

L'onere dei permessi in questione è a carico del datore di lavoro.

Si allega in proposito messaggio n. 3232725 del 1-3-97 della Direzione Centrale Prestazioni Temporanee dell'INPS.

IL DIRETTORE GENERALE



D.C. PRESTAZ. TEMPORANEE MITTENTE: uff. XII...
OGGETTO: Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645.
*** T E S T O ***

1156 n° 32725
del 1.3.97
invio e "ser"

Direzione Centrale
Prestazioni Temporanee

AI DIRETTORI DELLE SAP
AI DIRETTORI DEI CENTRI OPERATIVI

e, per conoscenza,

AI DIRETTORI DELLE SEDI REGIONALI

OGGETTO: Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645.

In data 21.12.1996, e' stato pubblicato il decreto legislativo 25.11.1996, n. 645, avente per oggetto il recepimento della direttiva 92/85 CEE, che detta norme per il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto.

Tra l'altro l'art. 7 del suddetto decreto stabilisce che le lavoratrici di cui sopra hanno diritto a "permessi retribuiti" per l'effettuazione di esami, accertamenti e visite mediche specialistiche da eseguire durante l'orario di lavoro.

In relazione a richieste di chiarimenti qui pervenute, si precisa che l'espressione utilizzata ("permessi retribuiti") non consente di ritenere che l'onere dei permessi in questione possa essere posto a carico dell'INPS; e' ovvio che la erogazione di cui trattasi -trattandosi di "retribuzione"- dovra' essere sottoposta alla normale contribuzione da parte del datore di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE
TRIZZINO

ALL. 17

Sentenza n. 373
Anno 1997

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Dott. Renato GRANATA, Presidente - Prof. Giuliano VASSALLI - Prof. Francesco GUIZZI - Prof. Cesare MIRABELLI - Prof. Fernando SANTO-SUOSSO - Avv. Massimo VARI - Dott. Cesare RUPERTO - Dott. Riccardo CHIEPPA - Prof. Gustavo ZAGREBELSKY - Prof. Valerio ONIDA - Prof. Carlo MEZZANOTTE - Avv. Fernanda CONTRI - Prof. Guido NEPPI MODONA - Prof. Piero Alberto CAPOTOSTI, Giudici
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 2, 5, comma 2, e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) promossi con ricorsi delle Regioni Veneto, Toscana e Umbria, notificati il 20, il 18 ed il 20 gennaio 1997, depositati in cancelleria il 27 ed il 30 successivi ed iscritti ai nn. 5, 6 e 17 del registro ricorsi 1997.

Visti gli atti di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica del 17 giugno 1997 il Giudice relatore Fernanda Contrì;

2

Sentenza n. 373 - Anno 1997

uditi gli avvocati Fabio Lorenzoni per le Regioni Veneto e Toscana, Vito Vacchi per la Regione Toscana, Giovanni Tarantini per la Regione Umbria e l'avvocato dello Stato Ignazio Francesco Caramazza per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1. — Con distinti ricorsi, regolarmente notificati e depositati, le Regioni Veneto, Toscana e Umbria hanno sollevato, in via principale, questioni di legittimità costituzionale parzialmente analoghe di alcune disposizioni del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento).

2. — Con ricorso notificato il 20 e depositato il 24 gennaio 1997, la Regione Veneto ha sollevato, in riferimento all'art. 117 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del citato decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, nella parte in cui stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di dare informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio in merito all'applicazione delle misure previste dagli artt. 3 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), i quali prevedono, da un lato, lo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli per la loro salute; dall'altro lato, previo accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza (salvo il divieto assoluto di lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto): nel caso di gravi complicanze; quando le condizioni di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Ad avviso della regione ricorrente, l'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 645 del 1996 devolve agli ispettorati del la-

Sentenza n. 373 - Anno 1997

3

voro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro attribuite alle Regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento: a questo riguardo, si richiamano gli artt. 17 e 27, primo comma, lettera c), del d.P.R. 24 luglio 1977, n. 616, e gli artt. 11, 14 e 21 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Il quadro delle competenze delineato dalle menzionate disposizioni risulterebbe confermato dal più recente decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, che ha previsto l'istituzione, presso ciascuna unità sanitaria locale e ad opera delle Regioni, dei dipartimenti di prevenzione (art. 7); dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che ha individuato nei servizi di prevenzione delle aziende sanitarie gli organi cui spettano le funzioni amministrative in materia, affidando agli ispettorati del lavoro competenze meramente residuali; dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, che all'art. 19, comma 1, lettera b), attribuisce particolari compiti, nell'ambito dei procedimenti per l'applicazione delle misure sanzionatorie in materia di igiene e sicurezza del lavoro, al personale dei servizi di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro delle unità sanitarie locali.

L'assetto delle competenze delineato dalla Regione ricorrente troverebbe conferma nella sentenza di questa Corte n. 58 del 1993, della quale nel ricorso si riportano ampi stralci.

Secondo la Regione Veneto, peraltro, la disposizione impugnata non solo «illegittimamente sottrae alla competenza costituzionalmente riservata alle Regioni — e per esse alle aziende sanitarie — l'attività amministrativa di tutela della salute delle lavoratrici madri, attribuendola all'esclusiva competenza dello Stato, che la esercita tramite gli ispettorati del lavoro, vale a dire soggetti che non sono più autorizzati a svolgere compiti in materia di sanità»; la lamentata alterazione del riparto delle competenze tra Stato e Regioni — aggiunge la ricorrente — «è tanto più grave in quanto si traduce in una pesante riduzione della tutela del "bene" salute della lavoratrice madre».

3. — Con ricorso notificato il 18 gennaio 1997 e depositato il giorno 27 dello stesso mese, la Regione To-

scana ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 97, 117 e 118 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale degli artt. 2, 5, comma 2, e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645.

Nei riguardi dell'art. 5 dell'impugnato decreto legislativo la Regione Toscana deduce la violazione degli artt. 117 e 118 della Costituzione ed a sostegno di tale deduzione svolge rilievi analoghi a quelli avanzati dalla Regione Veneto, richiamando la sentenza di questa Corte n. 58 del 1993 ed aggiungendo soltanto che l'art. 5, penultimo comma, del decreto-legge 30 dicembre 1979 n. 663, convertito nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, ha mantenuto fermi i precedenti compiti degli ispettorati del lavoro in materia di prevenzione, di igiene e di controllo sullo stato di salute dei lavoratori fino all'effettivo trasferimento delle attribuzioni alle unità sanitarie locali, le quali da tempo nella Regione Toscana assolvono ai suddetti compiti attraverso i servizi di prevenzione ed igiene del lavoro istituiti presso di esse con la legge regionale 19 dicembre 1979 n. 63. La Regione ricorrente afferma non essere, per l'aspetto che qui interessa, il quadro normativo mutato in seguito alla riforma dell'ordinamento sanitario di cui al decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, il quale all'art. 7 prevede che le Regioni istituiscano presso ciascuna USL un dipartimento di prevenzione cui competono, tra l'altro, anche le funzioni concernenti la tutela della salute dei lavoratori. La Regione Toscana, si legge nel ricorso, ha già esercitato tale competenza con la legge regionale 2 gennaio 1995, n. 1, che, in attuazione della menzionata riforma, istituisce detto dipartimento di prevenzione all'interno delle aziende sanitarie.

Ad avviso della Regione ricorrente, il denunciato art. 5 si porrebbe altresì in contrasto con gli artt. 3 e 97 della Costituzione, sotto il profilo della disparità di trattamento, dell'irrazionalità e della violazione del principio di buon andamento dell'amministrazione: da un lato, infatti, osserva l'ente territoriale ricorrente, i servizi di prevenzione delle aziende sanitarie continuano a svolgere le loro funzioni per la tutela dei lavoratori di sesso maschile e per le donne non in stato di gravidanza; dall'altro lato, «si affidano competenze correlate ai controlli sanitari

Sentenza n. 373 - Anno 1997

5

ad un soggetto che non ha più funzioni sanitarie e quindi neanche strutture a tal fine».

Il decreto legislativo n. 645 del 1996 appare alla Regione Toscana meritevole di censura, in riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione, anche per quanto stabilito dagli artt. 2 e 8, che attribuiscono al Ministro del lavoro il compito di recepire con suo decreto — di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 — le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea concernenti la valutazione degli agenti e dei processi industriali pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, e tale procedura prevedono altresì per la modifica degli elenchi allegati al decreto legislativo impugnato (nei quali si enumerano gli agenti, i processi e le condizioni di lavoro di cui all'art. 4, nonché gli agenti e le condizioni di lavoro di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 645 del 1996) in conformità alle modifiche adottate in sede comunitaria. I menzionati artt. 2 e 8 appaiono alla Regione Toscana in contrasto con le attribuzioni regionali in materia di assistenza sanitaria di cui agli artt. 117 e 118 della Costituzione, in quanto affidano al Ministero del lavoro, anziché in via esclusiva al Ministero della sanità — come disposto dall'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 502 del 1992, modificato dal d.lgs. n. 517 del 1993 — la competenza ad emanare atti aventi contenuto sanitario quali le linee direttrici in discorso: «del contenuto di tali atti», lamenta la Regione ricorrente, «le Regioni dovranno tener conto nel disciplinare ed esercitare, tramite le aziende USL, le funzioni in materia di tutela delle lavoratrici madri, con la conseguenza che si attribuisce ad un ministero, non competente per materia, la facoltà di interferire nell'esercizio delle attribuzioni regionali».

4. — Con ricorso notificato il 20 gennaio 1997 e depositato il giorno 30 successivo, la Regione Umbria ha sollevato, in riferimento agli artt. 32, 117, 118, all'VIII disposizione transitoria della Costituzione, ed in riferimento al principio di leale cooperazione fra Stato e Re-

6

Sentenza n. 373 - Anno 1997

gioni, questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, nella parte in cui stabilisce l'obbligo del datore di lavoro, qualora non sia possibile modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro della lavoratrice madre, di dare informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'art. 5, primo comma, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Dopo aver lamentato l'alterazione del riparto delle competenze risultante dalle invocate disposizioni costituzionali, dal d.P.R. n. 616 del 1977, e dalla legge n. 833 del 1978, ed aver richiamato la sentenza di questa Corte n. 58 del 1993, la Regione ricorrente osserva che anche a voler riconoscere al legislatore nazionale la possibilità di rivedere e riconsiderare la distribuzione delle singole funzioni quando ciò dipenda da esigenze di razionalizzazione del sistema o dalla necessità di adeguare la legislazione interna alla normativa comunitaria, il nuovo riparto «potrebbe discendere solo da una legge di carattere generale e di riforma strutturale, come è appunto stata la legge istitutiva del S.S.N., non certo sulla base di una leggina settoriale».

Secondo l'avviso della Regione Umbria, l'assetto delle competenze in materia sanitaria ed il trasferimento a suo tempo delle funzioni concernenti la prevenzione, l'igiene e la sicurezza del lavoro dagli ispettorati alle unità sanitarie locali «è stato il frutto di una scelta assolutamente coerente al sistema costituzionale» che non trova alcun ostacolo in disposizioni comunitarie. A quest'ultimo riguardo, la Regione osserva che la direttiva 92/85/CEE, all'art. 5, terzo comma, si limita a stabilire che, qualora l'assegnazione della lavoratrice gestante ad altre mansioni non sia possibile, la lavoratrice è dispensata dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute «conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

La Regione ricorrente deduce altresì la violazione dell'art. 32 della Costituzione, in quanto l'attribuzione dei compiti di cui si tratta agli ispettorati — le cui funzioni attengono a vari profili inerenti al rapporto di lavoro —

Sentenza n. 373 - Anno 1997

7

anziché al servizio sanitario nazionale, cui è attribuita la cura del diritto fondamentale alla salute, comporterebbe una sorta di subordinazione di quest'ultimo agli interessi connessi al rapporto di lavoro.

La Regione deduce infine la violazione del principio di leale cooperazione tra Stato e Regioni, giacché il Governo non avrebbe tenuto conto delle proposte di emendamento avanzate sullo schema del decreto legislativo dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome, contenute nel documento trasmesso alla Presidenza del Consiglio con nota del 10 dicembre 1996, n. 1148/20331, a cura del Presidente della Regione Veneto, quale presidente *pro tempore* della Conferenza stessa.

5. — Nei giudizi davanti alla Corte costituzionale promossi con i ricorsi indicati in epigrafe, si è costituito il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, per chiedere che le questioni sollevate dalle Regioni Veneto, Toscana e Umbria siano dichiarate inammissibili, o infondate.

Il resistente, riservandosi di illustrare meglio con successiva memoria le proprie ragioni, osserva come le doglianze espresse dalle ricorrenti sembrino non tener conto della ripartizione funzionale di competenze tra USL ed ispettorati del lavoro, così come delineata dalla legislazione statale e dalla giurisprudenza di questa Corte. Ad avviso del resistente, per quanto concerne le funzioni di controllo sull'adeguatezza delle condizioni di lavoro allo stato particolare delle lavoratrici gestanti e puerpere, concorrono nel vigente sistema normativo le competenze di due autorità: «quella specificamente preposta agli accertamenti sanitari e quella preposta, invece, alla valutazione di diverse utilizzazioni in sede di attività lavorativa, e cioè l'ispettorato del lavoro». I provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri, sottolinea l'Avvocatura, «incidono dirattamente ed immediatamente sul regolare svolgimento della prestazione di lavoro, attenendo quindi a materia — il lavoro — sottratta alla competenza regionale». Il richiamo alla legge n. 1204 del 1971 operato dal decreto legislativo impugnato, «lungi dall'attribuire nuove (e non legittime) competenze agli ispetto-

· rati del lavoro in materia di controllo della salute», si limiterebbe a meglio specificare il riparto di competenze tra autorità preposte alla tutela della salute ed autorità preposte alla tutela del lavoro, in piena conformità con il vigente assetto normativo.

6. — Nell'imminenza della data fissata per l'udienza, le Regioni Veneto ed Umbria hanno depositato due memorie illustrative per sviluppare ulteriormente argomenti già dedotti in sede di ricorso.

7. — Anche il Presidente del Consiglio dei ministri ha depositato un'ulteriore memoria, per svolgere più ampiamente deduzioni già contenute nell'atto di costituzione e per aggiungere che le disposizioni impugnate vanno assoggettate ad interpretazione sistematica alla luce del quadro normativo costituito dalle due direttive 89/391/CEE e 92/85/CEE — recepite con i decreti legislativi nn. 626 del 1994 e 645 del 1996 — che porrebbero in luce come l'aspetto sanitario non costituisca che uno degli aspetti considerati da un complesso di disposizioni intese al miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, che incidono direttamente su istituti e profili strettamente lavoristici.

Considerato in diritto

1. — La Regione Veneto ha sollevato in via principale, in riferimento all'art. 117 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), nella parte in cui stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di dare informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio in merito all'applicazione delle misure previste dagli artt. 3 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri).

La Regione Toscana ha sollevato in via principale, in riferimento agli artt. 3, 97, 117 e 118 della Costituzione,

Sentenza n. 373 - Anno 1997

9

questione di legittimità costituzionale degli artt. 2, 5, comma 2, e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645.

La Regione Umbria ha sollevato in via principale, in riferimento agli artt. 32, 117, 118, alla VIII disposizione transitoria della Costituzione, ed in relazione al principio di leale cooperazione tra Stato e Regioni, questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, nella parte in cui stabilisce l'obbligo del datore di lavoro, qualora non sia possibile modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro della lavoratrice madre, di dare informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'art. 5, primo comma, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

2. — I tre ricorsi investono, sotto profili in larga parte coincidenti, la medesima disposizione del decreto legislativo n. 645 del 1996. Di questi, uno solo estende le censure d'incostituzionalità a disposizioni ulteriori dello stesso decreto legislativo. Poiché i ricorsi sollevano questioni in parte identiche ed in parte connesse, i relativi giudizi possono essere riuniti e decisi con unica sentenza.

3. — Le diverse questioni sottoposte all'esame della Corte costituzionale sono le seguenti.

3.1 — In riferimento agli artt. 117, 118, ed all'VIII disp. transitoria della Costituzione, le tre regioni ricorrenti sollevano questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, nella parte in cui stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di dare informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, ai fini dell'applicazione delle misure previste dagli artt. 3 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed in particolare ai fini dell'interdizione dal lavoro — previo accertamento medico e con provvedimento dello stesso ispettorato — della lavoratrice in stato di gravidanza esposta a condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la sua salute, qualora non sia possibile la destinazione della stessa ad al-

tre mansioni. Ad avviso delle ricorrenti, il comma denunciato devolverebbe agli ispettorati del lavoro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro assegnate alla competenza delle Regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento delle funzioni in materia di assistenza sanitaria (precisamente, artt. 17 e 27, primo comma, lettera c), del d.P.R. 24 luglio 1977, n. 616; artt. 11, 14 e 21 della legge 23 dicembre 1978, n. 833). Ciò appare alla Regione Umbria tanto più censurabile in quanto l'assetto delle competenze risulterebbe modificato in questo caso non con legge di portata generale e di riforma strutturale, ma con provvedimento legislativo settoriale, peraltro non imposto dalla normativa comunitaria, limitandosi la direttiva 92/85/CEE, all'art. 5, terzo comma, a stabilire che, qualora l'assegnazione della lavoratrice gestante ad altre mansioni non sia possibile, la lavoratrice è dispensata dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute «conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

3.2 — In riferimento agli artt. 3 e 97 della Costituzione, l'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, viene censurato dalla Regione Toscana sotto il profilo della disparità di trattamento, dell'irrazionalità e della violazione del principio di buon andamento dell'amministrazione, giacché i servizi di prevenzione delle aziende sanitarie continuano a svolgere le loro funzioni in materia di tutela dei soli lavoratori di sesso maschile e delle donne non in stato di gravidanza.

3.3 — Ancora in riferimento agli artt. 3 e 97 della Costituzione, l'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, viene censurato dalla Regione Toscana, sotto il profilo dell'irrazionalità e della violazione del principio di buon andamento dell'amministrazione, in quanto affiderebbe competenze correlate ai controlli sanitari ad un soggetto che non ha più funzioni sanitarie e quindi neanche strutture adibite a tal fine.

3.4 — In riferimento all'art. 32 della Costituzione, la Regione Umbria impugna l'art. 5, comma 2, del decreto

Sentenza n. 373 - Anno 1997

11

legislativo 25 novembre 1996, n. 645, in quanto, assegnando le funzioni di cui si tratta agli ispettorati del lavoro — le cui competenze attengono al rapporto di lavoro — anziché al servizio sanitario nazionale, cui è attribuita la cura del diritto fondamentale alla salute, comporterebbe una sorta di subordinazione di quest'ultimo agli interessi connessi al rapporto di lavoro.

3.5 — In riferimento al principio di leale cooperazione tra Stato e Regioni, l'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, viene impugnato dalla Regione Umbria, giacché il Governo non avrebbe tenuto conto delle proposte di emendamento avanzate sullo schema del decreto legislativo dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome contenute nel documento trasmesso alla Presidenza del Consiglio con nota del 10 dicembre 1996, a cura del Presidente della Regione Veneto quale presidente *pro-tempore* della Conferenza stessa.

3.6 — In riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione, la Regione Toscana censura altresì gli artt. 2 e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, che assegnano al Ministro del lavoro il compito di recepire con suo decreto — di concerto con il Ministro della sanità — le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea concernenti la valutazione degli agenti e dei processi industriali pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, e che tale procedura prevedono altresì per la modifica degli elenchi allegati al decreto legislativo impugnato (nei quali si enumerano gli agenti, i processi e le condizioni di lavoro di cui all'art. 4, nonché gli agenti e le condizioni di lavoro di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 645 del 1996) in conformità alle modifiche adottate in sede comunitaria. Affidando al Ministero del lavoro, anziché al Ministero della sanità in via esclusiva — come disposto dall'art. 7, comma 2, del decreto legislativo n. 502 del 1992 (modificato dal decreto legislativo n. 517 del 1993) —, la competenza ad emanare atti destinati a vincolare le Regioni chiamate a di-

sciplinare ed esercitare le funzioni in materia di tutela della salute delle lavoratrici madri, le menzionate disposizioni vengono censurate giacché attribuirebbero ad un ministero non competente nella materia sanitaria la facoltà di interferire nell'esercizio delle attribuzioni regionali nella materia medesima.

4. — La questione di legittimità costituzionale (sopra elencata al punto 3.1) dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 645 del 1996 — sollevata dalle Regioni Veneto, Toscana e Umbria, in riferimento agli artt. 117, 118, ed all'VIII disp. transitoria della Costituzione — non è fondata.

La disposizione impugnata, nella sua letterale formulazione, non comporta il ridimensionamento delle competenze regionali di cui le ricorrenti si dolgono.

Nel disporre che «ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dandone contestuale informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'art. 5, primo comma, lettera c), della legge n. 1204 del 1971», la norma impugnata non ha inteso riattribuire allo Stato le funzioni trasferite alle Regioni dalla normativa richiamata dalle ricorrenti (d.P.R. n. 616 del 1977, artt. 17, 27, secondo comma, lettere a) e c), 30, lettera m); legge n. 833 del 1978, artt. 6, lettera m), 11, 14, lettere d) ed f), 21-24; d. lgs. n. 502 del 1992, artt. 2 e 7), modificando un assetto delle competenze in materia di tutela delle lavoratrici madri sul quale questa Corte ha già avuto occasione di pronunciarsi (sentenza n. 58 del 1993).

Il denunciato comma 2 dell'art. 5 preordina infatti l'intervento dell'ispettorato del lavoro esclusivamente ai fini di un controllo sull'impossibilità della modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro per motivi organizzativi o produttivi. Il comma censurato si limita pertanto ad aggiungere il potere di interdizione dell'ispettorato — delimitato mediante il rinvio alla lettera c) dell'art. 5 — a quelli già assegnati alla competenza delle Regioni, per la cura di interessi di diversa natura.

Sentenza n. 373 - Anno 1997

13

I poteri di vigilanza attribuiti agli ispettorati provinciali del lavoro dal decreto legislativo n. 645 del 1996 attengono all'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi all'interno dell'azienda, ed il loro esercizio potrebbe anche non richiedere alcun accertamento medico. Ove peraltro quest'ultimo risultasse necessario — in particolare, ai fini del provvedimento di interdizione dal lavoro nell'ipotesi contemplata dalla richiamata lettera c) dell'art. 5 della legge n. 1204 del 1971 — l'accertamento sanitario verrà richiesto dall'ispettorato territorialmente competente, ormai privo delle necessarie strutture sanitarie interne, ai servizi delle aziende sanitarie.

5. — Le questioni di legittimità costituzionale (*sub* 3.2, 3.3, 3.4) dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 645 del 1996, sollevate, in riferimento agli articoli 3, 32 e 97 della Costituzione, dalle Regioni Toscana e Umbria, sono inammissibili.

La Corte costituzionale ha in varie occasioni avuto modo di precisare che le Regioni possono, in linea di principio, denunciare la violazione anche di norme costituzionali poste al di fuori del Titolo V della Parte seconda della Costituzione, purché tale violazione comporti una incisione delle competenze costituzionalmente assegnate alle Regioni (*v.*, *ex plurimis*, le sentenze nn. 407 e 393 del 1992, 343 del 1991, 533 e 407 del 1989, 610 e 302 del 1988). Con riguardo, in particolare, all'art. 32 della Costituzione, questa Corte ha già chiarito che il prospettato contrasto con le norme costituzionali che assicurano ad ogni cittadino il diritto alla salute non può avere influenza, neppure indiretta, sulla sfera di autonomia costituzionalmente garantita alle Regioni. Il che comporta l'inammissibilità delle questioni da queste ultime sollevate, in via principale, in relazione a tale parametro costituzionale (sentenza n. 355 del 1993).

6. — La questione di legittimità costituzionale (indicata al punto 3.5) dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 645 del 1996, prospettata dalla Regione Umbria sotto il profilo della violazione del principio di leale cooperazione tra Stato e Regioni — che, secondo la giuri-

sprudenza della Corte costituzionale, trova il suo diretto fondamento nell'art. 5 della Costituzione (sentenze nn. 242 e 19 del 1997) — non è fondata.

La circostanza che il Governo non abbia tenuto conto delle proposte di emendamento avanzate sullo schema del decreto legislativo dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome — organismo che alla stregua della legge di delega il Governo non era tenuto a consultare — non configura, di per sé, una violazione dell'invocato principio. Quanto sopra osservato priva di consistenza la doglianza delle ricorrenti, giacché il contenuto della disciplina censurata non concreta quella invasione delle competenze regionali che i rilievi della Conferenza intendevano impedire.

7. — La questione di legittimità costituzionale (elencata al punto 3.6) degli artt. 2 e 8 del decreto legislativo n. 645 del 1996, sollevata, in riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione, dalla Regione Toscana, non è fondata.

La Regione Toscana censura gli artt. 2 e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, che assegnano al Ministro del lavoro il compito di recepire con suo decreto — di concerto con il Ministro della sanità — le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea per la valutazione degli agenti e dei processi industriali pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici. Affidando al Ministero del lavoro, anziché al Ministero della sanità in via esclusiva, la competenza ad emanare atti destinati a vincolare le Regioni nell'esercizio delle funzioni loro assegnate in materia di tutela della salute delle lavoratrici madri, gli artt. 2 e 8, secondo la ricorrente, attribuirebbero ad un ministero non competente nella materia sanitaria la facoltà di interferire nell'esercizio delle attribuzioni regionali nella materia medesima.

Data la incontestabile concorrenza, nella materia disciplinata dalle disposizioni impugnate, di profili sanitari e profili lavoristici, non può ritenersi idonea a menomare le attribuzioni regionali in materia sanitaria l'adozione con decreto del Ministro del lavoro, anziché con decreto del Ministro della sanità, delle misure di adeguamento alle linee direttrici elaborate in sede comunitaria, anche in

Sentenza n. 373 - Anno 1997

15

considerazione della necessaria previsione di intervento del secondo nelle forme del concerto. D'altro canto, anche a tutela delle prerogative regionali, le impugnate disposizioni prevedono la consultazione della Commissione permanente di cui all'art. 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, della quale fanno parte — accanto a membri designati dalle diverse amministrazioni statali competenti in materia di tutela della salute dei lavoratori e di sicurezza nei luoghi di lavoro — sei rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome designati dalla Conferenza Stato-Regioni.

Gli artt. 2 e 8 del decreto legislativo n. 645 del 1996 si uniformano peraltro ad un modello procedimentale già ampiamente accolto dalla normativa statale in tema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, e di recepimento delle direttive comunitarie adottate in tale materia (v., in particolare, l'art. 28 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ed il già menzionato art. 26, che modifica gli artt. 393 e 394 del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 [Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro]).

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi,

a) *dichiara* inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 97 della Costituzione, dalla Regione Toscana con il ricorso indicato in epigrafe;

b) *dichiara* inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere

o in periodo di allattamento), sollevata, in riferimento all'art. 32 della Costituzione, dalla Regione Umbria con il ricorso indicato in epigrafe;

c) *dichiara* non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), sollevata, in riferimento agli artt. 117, 118, ed alla VIII disposizione transitoria della Costituzione, dalle Regioni Veneto, Toscana e Umbria con i ricorsi indicati in epigrafe;

d) *dichiara* non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), sollevata, in riferimento all'art. 5 della Costituzione, dalla Regione Umbria con il ricorso indicato in epigrafe;

e) *dichiara* non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 2 e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), sollevata, in riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione, dalla Regione Toscana con il ricorso indicato in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 26 novembre 1997.

F.to: Renato GRANATA, Presidente
Fernanda CONTRI, Redattore
Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in cancelleria il 5 dicembre 1997

Il Direttore della Cancelleria
F.to: DI PAOLA

ALL. 18

L 14/6

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 1.

DIRETTIVA 97/80/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale, allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 189 C del trattato ⁽³⁾,

- (1) considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati «gli Stati membri», desiderosi di dare attuazione alla Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta alla discriminazione in tutte le sue forme, in specie quelle basate sul sesso, il colore, la razza, le opinioni e le credenze;
- (3) considerando che nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, al punto 16, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne, si afferma fra l'altro che «occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere»;
- (4) considerando che, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- (5) considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha consultato nuovamente sul contenuto della proposta, a norma dell'articolo 3,

paragrafo 3 dell'accordo, dette parti sociali, le quali hanno comunicato il proprio parere;

- (6) considerando che al termine di questa seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno comunicato alla Commissione di voler avviare il procedimento per la conclusione di un accordo, previsto dall'articolo 4 del suddetto accordo;
- (7) considerando che, a norma dell'articolo 1 di detto accordo, la Comunità e gli Stati membri si propongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita di lavoro; che, dando applicazione concreta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne, si contribuisce alla realizzazione di tale obiettivo;
- (8) considerando che il principio della parità di trattamento è enunciato all'articolo 119 del trattato e nella direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ⁽⁴⁾, nonché nella direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro ⁽⁵⁾;
- (9) considerando che la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 1 del paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) ⁽⁶⁾ contribuisce anch'essa all'attuazione concreta dell'uguaglianza fra uomini e donne; che tale direttiva non deve pregiudicare le direttive sopra citate in materia di parità di trattamento; che le lavoratrici che sono oggetto di tale direttiva devono anch'esse beneficiare alle stesse condizioni delle modifiche delle regole sull'onere della prova;

⁽¹⁾ GU C 332 del 7. 11. 1996, pag. 11 e
GU n. C 185 del 18. 6. 1997, pag. 21.

⁽²⁾ GU C 133 del 28. 4. 1997, pag. 34.

⁽³⁾ Parere del Parlamento europeo del 10 aprile 1997 (GU C 132 del 28. 4. 1997, pag. 215), posizione comune del Consiglio del 24 luglio 1997 (GU C 307 dell'8. 10. 1997, pag. 6), e decisione del Parlamento europeo del 6 novembre 1997 (GU C 358 del 24. 11. 1997).

⁽⁴⁾ GU L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

⁽⁵⁾ GU L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

⁽⁶⁾ GU L 348 del 28. 11. 1992, pag. 1.

20. I. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/7

- (10) considerando che anche la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro in materia di congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla Confederazione europea dei sindacati⁽¹⁾ è basata sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne;
- (11) considerando che i riferimenti ai termini «via giudiziaria» e «organo giurisdizionale» riguardano meccanismi tramite i quali le controversie possono essere deferite, per esame e decisione, ad organi indipendenti che possono pronunciare decisioni vincolanti per le parti della controversia;
- (12) considerando che per «procedimenti non giurisdizionali» si intendono, in particolare, procedimenti quali la conciliazione e la mediazione;
- (13) considerando che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali;
- (14) considerando che spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice;
- (15) considerando che è necessario tenere conto della specificità dei sistemi giuridici di alcuni Stati membri, tra l'altro nel caso in cui sia possibile concludere che sussiste una discriminazione se la parte convenuta non è in grado di convincere l'organo giurisdizionale o l'autorità competente che non si è verificata una violazione del principio della parità di trattamento;
- (16) considerando che gli Stati membri possono non applicare le norme relative all'onere della prova a procedimenti in cui spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente l'istruzione dei fatti; che i procedimenti di cui sopra sono quelli nei quali la parte attrice è dispensata dal provare i fatti per i quali l'istruzione spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente;
- (17) considerando che le parti attrici in giudizio potrebbero essere private di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità di trattamento dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali se il fatto di fornire la prova della presunta discriminazione non avesse l'effetto di imporre alla parte convenuta l'onere di dimostrare che la prassi da essa seguita non costituisce in realtà una discriminazione;
- (18) considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee ha pertanto riconosciuto che occorre modificare le regole concernenti l'onere della prova quando esista una presunta discriminazione e che, ove tale situazione si verifichi, l'applicazione effettiva

del principio della parità di trattamento esige che l'onere della prova sia a carico della parte convenuta;

- (19) considerando che la prova della discriminazione è tanto più difficile da fornire quando si tratti di discriminazione indiretta; che è quindi necessario definire la discriminazione indiretta;
- (20) considerando che l'obiettivo di una adeguata modifica delle regole concernenti l'onere della prova non è sufficientemente realizzato in tutti gli Stati membri e che, secondo il principio di sussidiarietà enunciato nell'articolo 3 B del trattato CE, ed il principio di proporzionalità, esso deve essere conseguito a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a fissare norme minime e non va al di là di quanto è necessario a tale scopo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

*Articolo 1**Scopo*

La presente direttiva mira a garantire che sia accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento che sono diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti del principio della parità di trattamento di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.

*Articolo 2.**Definizioni*

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento implica che non deve essere fatta, direttamente o indirettamente, alcuna discriminazione basata sul sesso.
2. Ai fini del principio della parità di trattamento di cui al paragrafo 1, sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso.

*Articolo 3**Campo di applicazione*

1. La presente direttiva si applica:
 - a) alle situazioni contemplate dall'articolo 119 del trattato e dalle direttive 75/117/CEE, 75/207/CEE nonché, in caso di discriminazione basata sul sesso dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;

⁽¹⁾ GU L 145 del 19. 6. 1996, pag. 4.

L 14/8

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. I. 98

b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

2. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, la presente direttiva non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 4

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

Articolo 5

Informazione

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo.

Articolo 6

Salvaguardia del livello di tutela

L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di tutela dei

lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le prescrizioni minime in essa previste.

Articolo 7

Attuazione

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 1° gennaio 2001. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, al più tardi due anni dopo l'attuazione della presente direttiva, tutte le informazioni utili affinché la Commissione possa elaborare una relazione sull'applicazione della presente direttiva, da sottoporre al Parlamento europeo e al Consiglio.

Articolo 8

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JÜNKER

Direttiva Ue n. 93/104

Banca dati 

ACCORDO EUROPEO SULL'ORARIO DI LAVORO

Accordo interconfederale del 12 novembre 1997

Roma, addì 12 novembre 1997 tra Confindustria e Cgil Cisl Uil si è convenuto sull'allegato avviso comune in materia di recezione della Direttiva Ue/93/104 in materia di orario di lavoro.

L'attuazione della Direttiva 93/104/Ue in materia di orario di lavoro si informa all'obiettivo di adeguare - per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori - la disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi.

Le parti stabiliscono che per contratti collettivi si intendono sempre quelli stipulati dalle Ooss dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Orario normale

1. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali;
2. I contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, limiti orari settimanali inferiori;
3. Fatte salve le vigenti disposizioni contrattuali, sono abrogate le disposizioni di legge che quantificano la durata massima normale della giornata di lavoro;
4. I contratti collettivi, fatte salve le disposizioni contrattuali vigenti, possono stabilire che il limite normale della durata settimanale dell'orario di lavoro, sia espresso come media effettuata su periodi plurisettimanali fino ad un limite di 12 mesi;
5. I criteri di computo dell'orario rimangono quelli attuati dalla contrattazione ai sensi degli artt. 1 e 3 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e dell'art. 5 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955.

Riposo giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore salva diversa disposizione contrattuale collettiva.

Pause di lavoro

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui sopra, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra

l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti - fermo restando quanto previsto per ragioni di sicurezza e per i lavori faticosi - e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo;

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5 R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e successive applicazioni.

Lavoro straordinario

1. È lavoro straordinario la prestazione resa in eccedenza all'«orario normale» di cui sopra ai punti 1 e 4;
2. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive e/o gli eventuali riposi compensativi previsti dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi stabiliscono, inoltre, eventuali modalità e le maggiorazioni retributive del lavoro straordinario; sono fatte salve le vigenti disposizioni contrattuali; sono abrogate le disposizioni legislative sulla durata massima giornaliera e settimanale dello straordinario;
3. L'art. 5-bis del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e successive modificazioni è abrogato: in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, l'Ispettorato del lavoro competente per territorio deve essere informato dal datore di lavoro entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni;
4. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto: in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, per un periodo che non superi le 250 ore annuali e le 80 ore trimestrali;
5. Il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso - salva diversa previsione del contratto collettivo - in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso la assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro ad orario normale costituisca un pericolo o danno alle persone od alla produzione (es. cambio turno); c) per eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 2, comma 10, della legge 24

AII. 19

C

CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

3435

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO
n. 47/1997

dicembre 1993, n. 537 (1) e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in azienda.

Deroghe alla disciplina sulla durata settimanale dell'orario

Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi nazionali, sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina, per la parte che concerne la durata settimanale dell'orario di lavoro, le seguenti fattispecie:

1. Le fattispecie previste dall'art. 4 del R.D. n. 692/1923 e successive modifiche; dal R.D. n. 1957/1923 e successive modifiche alle condizioni ivi previste; dagli artt. 8 e 10 del R.D. n. 1955/1923;
2. Le prestazioni rese dal personale con funzioni direttive o da altre persone aventi potere di decisione autonomo sul proprio tempo di lavoro, tenendo comunque conto di eventuali limiti fissati dalla contrattazione;
3. Le prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio;
4. Le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa condotte ed installazione in mare;
5. Le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, elencate nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
6. I commessi viaggiatori o piazzisti;
7. Il personale navigante impiegato nella navigazione marittima, aerea e interna, nonché il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto;
8. Gli operai agricoli a tempo determinato;
9. I giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
10. Il personale poligrafico (operai ed impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
11. Il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
12. I lavori di cui all'art. 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
13. Le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati: a) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle telecomunicazioni, delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto; b) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento, ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua; personale dipendente da quelle di

raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani, nonché personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

14. Le attività e le prestazioni sopra individuate verranno aggiornate ed armonizzate con quanto previsto dalla direttiva 93/104 mediante decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del cod. civ., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane; i contratti collettivi possono stabilire condizioni di miglior favore;
2. Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
3. Nel caso di orario espresso come media di cui all'art. «orario normale», comma 4, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Lavoro notturno

1. Per lavoro notturno si intende quello effettuato nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino e cioè dalle 22 alle 5, oppure dalle 23 alle 6, oppure dalle 24 alle 7, salvo condizioni contrattuali migliorative;
2. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che, durante il periodo notturno, svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale, ovvero svolga durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolge un lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno. Il suddetto minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
3. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa; in mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato; la consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di almeno 7 giorni;
4. Il datore di lavoro informa per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione

Note:

- (1) In *Dir. prat. lav.*, 1994, 3, 171.

C

CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

3436

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO
n. 47/1997

consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché quelle che escludono dall'ambito di applicazione della legge n. 370 del 1934;

4. Con decreto del Ministro del lavoro, adottato sentite le Organizzazioni sindacali nazionali di categorie maggiormente rappresentative nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui alle lettere da a) ad e) del comma 2 - che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935 e successive modifiche ed integrazioni - nonché quelle di cui al comma 1, salve le eccezioni di cui alle lettere a) e b). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro provvede all'aggiornamento ed all'integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 1, salve le

eccezioni di cui alla lettera b) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

Abrogazioni

1. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative, amministrative, regolamentari in contrasto con la nuova disciplina, salvo quelle esplicitamente richiamate.

Campo di applicazione e deroghe

Le disposizioni di cui ai capitoli precedenti - salvo quelle che vi facciano esplicito riferimento - non si applicano ai settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale e marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

C

CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

3438

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO
n. 47/1997

Notifiche contrattuali

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (AZIENDE INDUSTRIALI)

Accordo di rinnovo 19 settembre 1997

Si fa presente che il presente Accordo di rinnovo è stato pubblicato su questa rivista (n. 41 del 27 ottobre 1997 a pag. 2962) con data 31 luglio; successivamente è stato ratificato con modificazioni in data 19 settembre. Pertanto, a parziale rettifica, riportiamo solo le variazioni intervenute rispetto al testo del 31 luglio e che riguardano una tantum, previdenza complementare e scadenza del contratto.

Una tantum

Importo di lire 140.000 erogato con la retribuzione del mese di settembre 1997 e corrisposto ai lavoratori in forza al 30 settembre. Tale importo è commisurato all'indennità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 1997 - 30 settembre 1997 con riduzione proporzionale nei casi di:

- servizio militare;
- aspettativa;
- assenza facoltativa post-partum;
- assunzione nel periodo 1° luglio 1997 - 30 settembre 1997;
- cig a zero ore.

L'importo dell'una tantum non si computa ai fini del Tfr e di nessun istituto contrattuale.

Sottosettori tessili vari, aziende terziste nel Mezzogiorno

Una tantum. Importo di lire 70.000 erogato con la retribuzione del mese di settembre 1997 e corrisposto ai lavoratori in forza al 30 settembre. Tale importo è commisurato all'indennità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 1997 - 30 novembre 1997 con riduzione proporzionale nei casi di:

- servizio militare;
- aspettativa;
- assenza facoltativa post-partum;
- assunzione nel periodo 1° luglio 1997 - 30 novembre 1997;
- cig a zero ore.

L'importo dell'una tantum non si computa ai fini del Tfr e di nessun istituto contrattuale.

Previdenza complementare

Costituzione del fondo. Avanti diritto: i lavoratori dipendenti il cui rapporto è disciplinato dal Ccnl 27 luglio 1995, nonché da Ccnl sottoscritti da organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo con altre organizzazioni imprenditoriali per settori affini. I lavoratori devono avere superato il periodo di prova.

Scadenza

Termine di scadenza del settore tessile e abbigliamento è prorogato al 31 dicembre 1999.