

**Contratto Collettivo  
Nazionale di Lavoro  
per i dipendenti  
da farmacia privata**

**Testo ufficiale**

**Roma, 5 maggio 2005**

## PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare  
la piena e completa proprietà del testo contrattuale  
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale  
a enti, organizzazioni, imprese e privati,  
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti da farmacia privata**

L'anno 2005, il giorno 5 del mese di maggio in Roma

**tra**

La **Federazione Nazionale Unitaria Titolari di Farmacia Italiani – FEDERFARMA** – rappresentata dal Presidente dott. Giorgio Nicola Siri con l'intervento di una delegazione presieduta dal dott. Carlo Ghiani e composta dai dottori Franco Caprino, Alessandro Cicilloni, Giuseppe Palaggi, Giancarlo Visini, Cesare Quey con l'assistenza del Direttore Generale dott. Giuseppe Impellizzeri, del Dirigente responsabile dei rapporti di lavoro dott. Enrico Giammarioli, dell'avv. Arturo Maresca e del dott. Michele Crapanzano.

**e**

La **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL)**, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile del Settore e Presidente del C.D. Luigi Coppini, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Maurizio Scarpa, Carmelo Romeo, Franceschini M. Antonia e dai Componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Acconci Angela, Agassini Silvia, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Anelli Livio, Angelini Dalida, Anile Lucia, Antonioli Maura, Bacci Marco, Bainsi Giuliana, Balestrieri Francesca, Belli Otello, Benocci Valeria, Bertolotti Marco, Bertolucci Paolo, Besenzoni Gianfranco, Bianchi Ennio, Biscaro Vigilio, Bittarelli Luigi, Bonazza Dino, Bortolami Adriano, Botta Danila, Brogi Barbara, Broglia Miriam, Bucchioni Giovanni, Calanca Alessandro, Calo' Luigina, Camellini Elisa, Campari Ramona, Capponi Fabio, Caracciolo Manuela, Caramelle Rolland, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Castagnini Fabio, Castellani Cristina, Cattaneo Federica, Cetti Pierluigi, Ciavarella Maria, Ciman Rosella, Cioffi Canio, Codonesu Sergio, Corazzesi Luigi, Cuntro' Anna, Dameli' Nadia, Dangioli Marina, De Checchi Loredana, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Tonino, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Dragone Lucia, Ez Zaaf Abdelaziz, Erbante Anna Pia, Esposito Rosa, Fanesi Gabriella, Fassina Sergio, Fattini Romano, Ferrari Stefania, Filandetti Antonella, Fiorani Giordano, Folloni Enrico, Forti Piergiorgio, Francavilla Cosimo, Franceschini Sergio, Franceschini Franco, Galati Mario, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Giuriolo Lorenza, Grimaldi Antonella, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Ioris Marisa, Landini Alda, Lorusso Giuseppe, Maestri Patrizia, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Magnani Luca, Mancini Gianfranco, Mancini Giuseppe, Mangili Mario, Manocchio Maria, Marchi Giancarlo, Marconi Piero, Margheritta Danilo, Mareschi Cristiano, Marianucci Daniela, Martinelli Gianbattista, Mazziotta Manlio, Melidoni Rosa Giulia, Melotti Massimo, Mengaroni Luigino, Merlo Lucia, Merola Adriana, Minni' Cono, Minniti Carmela, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Moriconi Mauro, Moscagiuri Antonio, Muchon Giusi, Nacinovich Luciano, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Orsi Michele, Palazzo Antonio, Pasero Bruno, Pedretti Marco, Pes Daniela, Pestelli Sergio, Pinna Salvatore, Pizzamiglio Santino, Ponti Licia, Presta Michele, Rastelli Bruno, Ricci Loretto, Roncaccia Gianni, Rota Mirco, Roverano Marco, Salvato Alessandra, Sardyko Wioletta, Scognamillo Giuseppe, Serafini Egidio, Sforza Giuseppe, Sgargi Walter, Simula Stefano, Silvestro Giuseppe, Soavi Rossella, Sormanni Fabio, Speriani Giovanni, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Talenti Enrico, Taratufolo Manuela, Tempesta Pasquale, Terenzi Antonio, Tordini Stefano, Treves Claudio, Trincherò Gianni, Unmarino

Francesca, Valenti Assunta, Veirana Fulvia, Vitagliano Andrea, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zapparoli Roberto, Zerlotti Caterina, Zucchini Leonardo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dalla Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi.

**La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT-CISL** – rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Roberto Ricciardi, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretto, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzocchi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Paola Botti, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Silvio Cauzzi, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Guido Fabiano Battistino, Antonio Falotico, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Manfred Gamper, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Daniele Greco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydijan, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Aldo Mancini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Oscar Turati, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Giorgio Santini.

**La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi -UILTUCS-UIL-** rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fagnoli, Caterina Fulciniti, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardaù, Sergio Ariodante, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Giuseppina Belletti, Gaetano Bentivegna, Bruno Bettocchi, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Osvaldo Cappadona, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Rosario Cusi, Mario D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Michele De Simone, Sergio Decidue, Alessandro Fanzone, Salvatore Fanzone, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Giovanni Giorgio, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ermelinda Luchetti, Roberto Maestrelli, Massimo Marchetti, Gilberta

Massari, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Roberta Musu, Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Arianna Pitorri, Paolo Proietti, Maurizio Regazzoni, Ennio Rovatti, Carlo Sama, Giuseppe Sagliocco, Pasquale Sastri, Fabio Scapinelli, Luigi Scardaone, Luciano Sciascia, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giuseppe Silvestro; Elisabetta Sorgia, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giuseppe Zimmari; da una delegazione del coordinamento nazionale Farmacie Private composta dal Dr. Nunzio Nicotra, dalla Dr.ssa Enrica Castelli e da Luigi Pugno De Mitri, e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

## **visti**

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da farmacia privata stipulato in data 27 luglio 1994

## **e**

L'Accordo di rinnovo siglato in data 23 marzo 1999

Il successivo accordo di rinnovo stipulato in data 15 novembre 2002

L'accordo economico e normativo siglato in data 5 maggio 2005

## **si è stipulato**

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da farmacia privata, composto da:

1. Premessa
2. XXIX Titoli
3. 1 Allegato
4. 8 Tabelle
5. 1 Appendice
  - Apprendistato (pregressa normativa)
  - D.lgs. n. 151/2001

## **Premessa**

Le Parti, nel procedere al rinnovo del CCNL 27 luglio 1994, con gli accordi intervenuti in data 23 marzo 1999, in data 15 novembre 2002 ed in ultimo il 5 maggio 2005, hanno convenuto di dare luogo ad un assetto contrattuale che vede la contrattazione nazionale e quella decentrata accomunate dal medesimo obiettivo di correlare lo sviluppo del settore alle prioritarie esigenze economico-finanziarie, occupazionali e di politica sanitaria del Paese.

Le Parti individuano nel riassetto normativo del settore l'obiettivo da raggiungere con l'utilizzo degli strumenti offerti dal contratto, riferiti anche a quanto concordato sulla flessibilità del lavoro, adattati alla specificità del settore caratterizzato da un servizio ad evidenza pubblica che aggrega i singoli esercizi farmaceutici pur nella diversa dimensione e struttura della connessa azienda.

A tal fine, le Parti, sia a livello nazionale che regionale, si impegnano a favorire corrette e proficue relazioni atte a realizzare la migliore gestione e il più puntuale rispetto del contratto nazionale.

A tal fine le Parti concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali sia a livello nazionale che territoriale che consenta loro di porsi come soggetto politico unitario, pur nella diversa identità e ruolo, con compiti propositivi propri dell'interlocutore qualificato con le Istituzioni.

Le Parti ribadiscono la funzione fondamentale, nel vigente assetto normativo, della farmacia, il cui ruolo nell'ambito del sistema sanitario nazionale è di fondamentale importanza sanitaria e sociale.

Le Parti dichiarano di ritenere positiva la esperienza di collaborazione maturata con la redazione di un documento comune in materia di riassetto del servizio farmaceutico e snellimento delle procedure concorsuali per l'assegnazione di farmacie in pianta organica e vacanti.

Le Parti si impegnano a svolgere azioni congiunte intese a garantire il mantenimento del principio che la dispensazione del farmaco deve avvenire solo nelle farmacie e a cura del farmacista, quale figura qualificata in grado di fornire le necessarie risposte.

Al riguardo, le Parti convengono sulla necessità, in relazione al servizio di pubblica utilità svolto dalla farmacia, di una sempre maggiore qualificazione della stessa, che, quale presidio sanitario del S.S.N., non solo garantisce l'erogazione di prestazioni farmaceutiche adeguate ai bisogni della popolazione assistita ma assolve anche il compito di dare una risposta alla domanda dell'utenza sul piano educativo-sanitario.

In tale ottica le Parti concordano sulla necessità di far rispettare le norme legislative, amministrative e sanitarie, volte alla tutela della salute del cittadino e alla attuazione dei principi ispiratori del sistema sanitario nazionale, che affida alla farmacia il ruolo di unico dispensatore del farmaco, in grado di dare una risposta adeguata ai bisogni della collettività.

Le Parti, concordando sulla importanza degli istituti del CCNL in materia di diritti sindacali, Ente Bilaterale, Commissione Paritetica e sistema di informazione – istituti che con il rinnovo contrattuale vengono confermati – si impegnano ad una attività comune per una valorizzazione dei rispettivi ruoli di rappresentanza degli interessi del settore.

## **TITOLO I**

### **Validità e sfera di applicazione del contratto**

#### **Art. 1**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra i farmacisti titolari di farmacie private o altri esercenti autorizzati delle stesse a norma delle vigenti disposizioni di legge ed il relativo personale dipendente laureato e non laureato in farmacia.

Quanto sopra in funzione del fatto che l'esercizio farmaceutico, pur continuando a rappresentare lo strumento operativo per l'esercizio della professione di farmacista, viene indicato quale mezzo unitario per realizzare gli obiettivi del servizio sanitario nazionale per quanto concerne la dispensazione del farmaco.

#### **Art. 2**

Le Parti convengono su un modello contrattuale con validità quadriennale per la parte normativa:

1 febbraio 2002 – 31 gennaio 2006

e composto da due bienni per la parte economica:

primo biennio

1 febbraio 2002 – 31 gennaio 2004

secondo biennio

1 febbraio 2004 – 31 gennaio 2006

Le Parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti e accordi collettivi, a qualsiasi livello stipulati, gli usi e/o le consuetudini, riferentisi alla medesima categoria indicata nella sfera di applicazione.

## **TITOLO II**

### **Classificazione del personale**

#### **Art. 3**

La classificazione unica del personale dipendente da farmacisti titolari di farmacie private è strutturata su 7 livelli.

La classificazione unica non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportino differenziazioni tra personale laureato o diplomato in farmacia e personale non laureato in farmacia.

#### **Art.4**

Il personale di cui al presente Contratto è così classificato:

## **Area quadri**

A seguito del disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190, sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi ed in relazione ai contenuti del 1° e 2° comma dell'art. 2 della legge citata, viene attribuita la qualifica di quadro, in funzione del livello di professionalità e delle particolari responsabilità connesse con l'esercizio della professione di farmacista, al farmacista Direttore di Farmacia (primo livello super), ed al farmacista Collaboratore (primo livello) dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Ai fini del calcolo dei 24 mesi di servizio in qualità di farmacista previsti dal comma precedente per il farmacista Collaboratore, si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie, nella stessa qualifica, in base alle attestazioni del libretto di lavoro.

### **Primo livello super**

Farmacista Direttore di farmacia - Fatte salve le condizioni preesistenti alla data di stipula del presente contratto per le quali verrà riconosciuto il solo trattamento economico relativo al primo livello super, la qualifica di Direttore di Farmacia è configurabile solo nei casi di cui agli artt. 120, 369, 370 e 378 del T.U.I.L.SS. e art. 12 della legge 475/68 e successive modificazioni e cioè nei casi di farmacia succursale, di farmacia il cui titolare non sia farmacista e nelle gestioni ereditarie.

### **Primo livello**

Farmacista Collaboratore dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Farmacista Collaboratore—Il farmacista Collaboratore può sostituire il titolare di farmacia nei casi e con le modalità previste dalle norme di legge e di regolamento, contenute rispettivamente, nell'articolo 11 della legge 475/68 e successive modificazioni, nel D.P.R. 1275/71 e nella legge 154/81 ed in tal caso per tutto il periodo della sostituzione formale ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una indennità di funzione pari alla differenza retributiva tra il primo livello super ed il primo livello.

In funzione di quanto stabilito nell'articolo precedente e fatto salvo il disposto dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta al farmacista Direttore di farmacia (primo livello super), ed al farmacista Collaboratore (primo livello), una indennità strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, denominata «indennità speciale quadri» il cui ammontare è riportato nell'allegata tabella A e che viene corrisposta per 14 mensilità.

### **Secondo livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori:

- contabile con mansioni di concetto;
- corrispondente con mansioni di concetto;
- magazziniere consegnatario (\*) con responsabilità tecnica ed amministrativa del magazzino inteso come reparto della farmacia autonomo per gestione e struttura.

---

(\*)Magazziniere consegnatario: L'inquadramento del magazziniere consegnatario al secondo livello è stabilito in funzione dell'attribuzione della responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino inteso come reparto autonomo, per gestione e struttura, della farmacia; pertanto i lavoratori cui sia attribuita la responsabilità come sopra definita devono essere inquadrati nel livello corrispondente.



### **Terzo livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano funzioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza:

—coadiutore di farmacia: è colui il quale svolge funzioni di raccordo tra il personale di concetto e d'ordine ed ha la responsabilità di conduzione autonoma, ivi compresi i relativi adempimenti amministrativi, di particolari autonomi reparti di vendita di prodotti parafarmaceutici.

### **Quarto livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:

—addetto di laboratorio;

—cassiere con mansioni d'ordine;

—commesso d'ordine (\*\*) anche con funzioni di vendita (escluso quanto previsto dal T.U.L.L.SS. 1265/1934);

—contabile d'ordine;

—magazziniere (\*\*).

### **Quinto livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque conseguite ed ai quali possono essere affidati anche compiti operativi complementari alla propria qualifica

—conducente di automezzi;

—fattorino interno ed esterno.

### **Sesto livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di pulizia ed operazioni semplici che richiedono solo elementari capacità pratiche:

—addetto alle pulizie;

—personale di fatica.

---

(\*\*) Il magazziniere ed il commesso d'ordine possono anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte.

## **TITOLO III**

### **Assunzione**

#### **Art. 5**

L'assunzione del lavoratore viene effettuata secondo le norme di legge e deve risultare da atto scritto contenente la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la qualifica del lavoratore, il relativo livello di inquadramento e la retribuzione.

#### **Art. 6**

##### **Assunzione lavoratori laureati o diplomati in farmacia**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:

- a) certificato d'iscrizione all'ordine dei farmacisti rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- b) curriculum professionale documentato con certificato di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;
- c) documento di riconoscimento;
- d) documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
- e) certificato di idoneità fisica;
- f) fotocopia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
- g) ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività nella farmacia.

È fatto obbligo al datore di lavoro di comunicare alla competente autorità sanitaria l'avvenuta assunzione, inviando alla medesima la documentazione richiesta dalle vigenti disposizioni.

##### **Assunzione lavoratori non laureati o diplomati in farmacia**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:

- a) documento di riconoscimento;
- b) documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
- c) certificato di idoneità fisica;
- d) certificato degli studi compiuti;
- e) ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività nella farmacia.

#### **Art. 7**

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonché a consegnare lo stato di famiglia (se capo famiglia).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti trattenuti.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il titolare di farmacia è tenuto a restituire i documenti consegnatigli all'atto dell'assunzione unitamente, se richiesto dal lavoratore, ad un attestato del servizio prestato presso la farmacia stessa.

## **TITOLO IV**

### **Periodo di prova**

#### **Art. 8**

Il periodo di prova ha la seguente durata:

- Primo livello super: 90 gg. di calendario
- Primo livello: 90 gg. di calendario
- Secondo livello: 60 gg. di calendario
- Terzo e quarto livello: 45 gg. di calendario
- Quinto e sesto livello: 15 gg. di calendario

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere rescisso da una parte e dall'altra senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di infortunio o di malattia il periodo di prova si interrompe e può essere completato qualora il lavoratore possa riprendere il servizio entro 20 giorni.

Qualora il lavoratore, nel compiere il periodo di prova, dovesse nuovamente ricadere in malattia, il rapporto deve ritenersi estinto ad ogni effetto.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

## **TITOLO V**

### **Mercato del Lavoro**

#### **Art. 9**

Le Parti, dopo un approfondito esame della vigente disciplina legale in tema di occupazione e mercato del lavoro, ritengono strategico per il settore procedere ad una specifica regolamentazione del lavoro a tempo parziale, dell'apprendistato e del contratto di inserimento.

## **Apprendistato - Pregressa normativa**

### **Art. 10**

La pregressa normativa in materia di apprendistato, così come concordata dall'accordo di rinnovo 23 marzo 1999, è riportata in calce al presente CCNL quale parte integrante dello stesso.

## **Apprendistato**

### **Art. 11**

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato.

In questo quadro, le Parti assegnano all'Ente Bilaterale un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

### **Art 12**

- a. Possono essere assunti con il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante o di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
- b. La durata massima del rapporto formativo per i livelli professionali soggetti all'apprendistato (II, III e IV livello), tranne che per il farmacista collaboratore, è fissata in 48 mesi.
- c. La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali. La formazione dell'apprendista potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.
- d. In attesa dell'approvazione delle leggi regionali, la formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo dell'apprendista. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.
- e. Per quanto attiene all'inquadramento dell'apprendista si applicano le disposizioni di legge.
- f. Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza dei termini di cui al punto b) che precede.
- g. L'apprendista fruisce dell'integrale trattamento economico-normativo erogato dal datore di lavoro in caso di malattia così come previsto dal titolo XVI del CCNL.

- h. Il numero complessivo degli apprendisti che il titolare di farmacia può assumere è quello stabilito dall'art. 47, secondo comma, D. lgs. 276/2003, che fa riferimento alla percentuale del 100% del personale in servizio.
- i. La possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui al punto b) che precede.
- j. Nel caso di stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale.
- k. Per quanto non espressamente previsto, valgono le norme di legge.

La presente disciplina dell'apprendistato sarà operativa immediatamente a livello di ciascuna regione con l'entrata in vigore dei provvedimenti normativi che ne consentono l'applicazione. Fino a tale data troveranno applicazione le disposizioni contenute nel precedente CCNL con le modifiche legislative intervenute da parte delle norme vigenti al momento del presente accordo.

## **SPECIALE CONTRATTO DI LAVORO PER LO SVILUPPO E LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL FARMACISTA COLLABORATORE**

### **Art. 13**

Si conviene che il farmacista collaboratore sarà assunto a tempo indeterminato con il contratto di lavoro di cui all'art. 49 e ss. D. lgs. 276/2003 alle seguenti condizioni:

1. La durata massima del rapporto formativo per il farmacista collaboratore inquadrato al Primo livello è fissata in 24 mesi;
2. La retribuzione ed il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, saranno gli stessi previsti dal CCNL per il farmacista collaboratore inquadrato nel Primo livello;
3. L'inquadramento avverrà nel Primo livello;
4. La possibilità di sommare i periodi di cui al punto 1) che precede svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui allo stesso punto 1);
5. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale.
6. Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo dei due anni, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con il contratto di cui al punto 1) che precede, non potrà procedere, per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale.
7. Ai fini del computo della percentuale del 90%, non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.
8. La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali. La formazione dell'apprendista potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.
9. In attesa dell'approvazione delle leggi regionali la formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire al farmacista collaboratore le competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo del farmacista collaboratore. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Per quanto non previsto valgono le norme di legge.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti riconoscono nei contratti di lavoro finalizzati alla formazione di cui al Titolo IV del D. Lgs. 276/2003 uno strumento di importanza strategica per lo sviluppo e la qualificazione, anche attraverso percorsi di alta formazione professionale, dei lavoratori del settore.

In questa prospettiva l'Ente Bilaterale si attiverà sia per effettuare una ricognizione delle esigenze formative e professionali sia per predisporre strumenti di sostegno alla implementazione di tali contratti nel settore.

### **Contratto a termine**

#### **Art. 14**

Le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato in farmacia venga stipulato in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 368/2001.

### **Contratto di inserimento**

#### **Art. 15**

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

4. la durata, individuata ai sensi del successivo punto 10);
5. l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 12-a);
6. l'orario di lavoro, determinato in base al CCNL, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
7. fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Dopo il dodicesimo mese dall'inizio del rapporto di lavoro il dipendente passerà al livello di inquadramento superiore.
8. Il farmacista collaboratore sarà assunto con contratto di inserimento al Primo livello, senza inquadramento inferiore.

9. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
  - b. la durata e le modalità della formazione o dell'adeguamento delle competenze professionali.
10. Il contratto di inserimento dovrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
  11. Il progetto deve prevedere una formazione non inferiore a 8 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio pubblico reso dalla farmacia ed accompagnata da fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
  12. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:
    - a) l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal CCNL per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore in contratto di inserimento;
    - b) un trattamento di malattia ed infortunio riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e, comunque, non inferiore a sessanta giorni. Al lavoratore spetta l'integrale trattamento economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia così come previsto dal titolo XVI del CCNL.
  13. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dal godimento di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal CCNL (lavoro notturno, festivo, ecc.).
  14. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.
  15. La percentuale prevista dall'art. 54, terzo comma, D. lgs. 276/2003 viene elevata dal 60% al 70%.
  16. Per quanto non previsto valgono le norme di legge.

## **Lavoro a tempo parziale**

### **Art. 16**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dalla legge.

### **Art. 17**

1. Il ricorso al lavoro supplementare potrà avvenire, con il consenso del lavoratore interessato, nella misura massima stabilita dalla legge all'art. 1, secondo comma lett. e), D. lgs. 25 febbraio

2000, n. 61 così come modificato dalla normativa successiva per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, misto o verticale.

2. Le causali in relazione alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
3. Nel caso di superamento della misura massima di cui al punto 1) che precede dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo e, sempre per tali ore, una maggiorazione pari al 30% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58.
4. Fatta eccezione per quanto previsto al comma 3 che precede, in ogni altro caso, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva sulla singola ora di lavoro supplementare è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 57.
5. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con le sole maggiorazioni, rispettivamente, del 30% e del 40%. Tali maggiorazioni sono forfetarie ed omnicomprensive e devono essere calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58.
6. La variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole flessibili che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
7. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 35 ore settimanali.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti 6) e 7) che precedono comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed omnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58 per i primi quattro mesi successivi ad ogni intervenuto incremento o variazione. Il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole flessibili od elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante: a) dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale; b) dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo; c) dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto.
9. Il rifiuto da parte del lavoratore di aderire alle clausole flessibili ed elastiche non costituisce infrazione disciplinare e non può essere motivo di licenziamento.
10. Il periodo di comporto di malattia è quello previsto per il lavoratore a tempo pieno, con riproporzionamento del trattamento economico per il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Per il lavoro a tempo parziale verticale o misto il periodo di comporto viene determinato riproporzionandolo in relazione alle giornate di effettivo lavoro.
11. Il lavoratore a tempo parziale, che ne faccia espressa richiesta in forma scritta, deve essere preferito nelle nuove assunzioni a tempo pieno che il datore di lavoro intenda effettuare per le stesse ed identiche mansioni.
12. Per tutto quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge.



## **DISPOSIZIONI FINALI SUL TITOLO V**

Dopo 24 mesi dall'applicazione sperimentale delle nuove tipologie contrattuali, le Parti stipulanti si incontreranno per verificarne l'utilizzo nel settore.

## **TITOLO VI**

### **Orario di lavoro**

#### **Art. 18**

La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni e mezzo, solo mediante la concessione di mezze giornate di riposo da godersi nella settimana successiva o, comunque, anche cumulativamente, entro l'arco del mese, tenendo conto delle necessità organizzative e del servizio della farmacia e delle esigenze del lavoratore stesso.

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà essere definita a livello regionale in presenza di particolari regimi di orari di apertura e chiusura delle farmacie nel territorio. Al riguardo le Parti si incontreranno a livello regionale, secondo quanto previsto dall'articolo 108, 2° comma del presente CCNL, per definire la pratica realizzazione di quanto sopra.

Attesa la particolare funzione di servizio pubblico essenziale che la farmacia assolve, senza soluzione di continuità, sul territorio a tutela della salute dei cittadini, le Parti convengono quanto segue:

ai sensi dell'art. 4, quarto comma, D. lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore medie, comprese le ore di lavoro straordinario. Le 48 ore medie sono calcolate con riferimento ad un periodo di 12 mesi, tenuto conto della premessa di cui al presente comma.

## **TITOLO VII**

### **Lavoro straordinario**

#### **Art. 19**

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dall'articolo 18 del presente CCNL.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinaria eccedente l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 18, tenuto anche conto del servizio per turno.

Per giustificati motivi il lavoratore potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario.

In ogni caso il lavoro straordinario deve avere carattere di eccezionalità.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

## **Art. 20**

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 18 del presente CCNL, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 58 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 57:

—20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40° ora settimanale;

—30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi, salvo quanto disposto dal successivo articolo 25;

—40% per le ore di lavoro straordinario prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di regolari turni di servizio.

Le norme di questo articolo non si applicano all'istituto del servizio notturno se non espressamente richiamate.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

## **TITOLO VIII**

### **Servizio notturno**

#### **Art. 21**

Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestatato tra l'ora di chiusura serale e l'ora di apertura mattutina della farmacia, fissate dalla Autorità competente, sia quando è svolto secondo i turni stabiliti dalla stessa Autorità, che quando è svolto in modo permanente tutte le notti.

Le maggiorazioni corrisposte ai sensi del presente articolo per il servizio notturno non sono considerate facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto, esclusi gli effetti fiscali e previdenziali e del trattamento di fine rapporto.

Il servizio notturno oltre che con la retribuzione di cui all'art. 58 viene compensato come segue:

a) Servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti:  
—con la sola maggiorazione del 20% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'articolo 57 per le prime 8 ore di servizio;

—con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 maggiorata del 20% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57 per le ore di servizio oltre il predetto limite.

b) Servizio a porte/battenti chiusi per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni singola chiamata:

—con la sola maggiorazione del 16% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 57, per le prime otto ore di servizio;

—con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58, maggiorata del 10% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57 per le ore di servizio oltre il predetto limite.

c) Servizio misto a porte/battenti aperti ed a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogni chiamata:

—come al punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;

—come al punto b) per le ore in cui la farmacia funziona a porte/battenti chiusi.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica, restano invariate le maggiorazioni previste dai precedenti commi ed il lavoratore ha diritto al riposo compensativo secondo le vigenti disposizioni di legge.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dall'articolo 25, le ore di servizio notturno effettuate durante le festività infrasettimanali verranno compensate con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 e con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57. Resta comunque espressamente escluso ogni cumulo tra le diverse maggiorazioni.

#### **Art. 22**

In caso di servizio notturno con reperibilità fuori farmacia, al lavoratore che, dopo aver prestato normale servizio diurno abbia l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura della farmacia, spetta per tale reperibilità globalmente un compenso pari al 10% della retribuzione di fatto mensile, oltre un diritto fisso per ogni chiamata pari all'importo stabilito dalla Tariffa Nazionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che per periodi di reperibilità inferiori al mese, la percentuale del 10% della retribuzione di fatto mensile da calcolare sulla quota oraria- così come previsto dal precedente primo comma - viene elevata al 12% se il servizio notturno con reperibilità fuori farmacia viene svolto nella giornata della domenica o in quella del riposo settimanale.

#### **Art. 23**

In conformità alle previsioni dell'art. 13, primo comma, del D. lgs. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni è di otto ore medie giornaliere, distribuite nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

### **TITOLO IX**

#### **Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti**

#### **Art. 24**

Al lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Quando nella giornata della domenica o nella giornata stabilita per il riposo settimanale la farmacia deve rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dalle Autorità, il lavoratore è tenuto, se richiesto, a prestare normale servizio e ha diritto di godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana per 24 ore consecutive ed inoltre a percepire un compenso pari:

—al 13% di un 173° della normale retribuzione mensile per ogni ora di lavoro prestata, entro il limite di otto.

#### **Art. 25**

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

—1° giorno dell'anno  
—giorno dell'Epifania  
—giorno di lunedì, dopo Pasqua  
—25 aprile – La Liberazione  
—1° maggio – Festa dei Lavoratori  
—2 giugno – Festa della Repubblica  
—15 agosto—Festa dell'Assunzione  
—1° novembre—Ognissanti  
—8 dicembre—Immacolata Concezione  
—25 dicembre—S. Natale  
—26 dicembre—S. Stefano  
—solennità del patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto al lavoratore nel caso che le festività ricorrono in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimento disciplinare o di assenza ingiustificata.

Nel caso di coincidenza di una delle festività di cui sopra con la domenica, in aggiunta alla retribuzione di fatto sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore importo pari alla retribuzione di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'articolo 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

## **Art. 26**

Le festività non più considerate tali agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono:

—19 marzo—festa di S. Giuseppe  
—giorno dell'Ascensione  
—giorno del Corpus Domini  
—29 giugno—festa dei SS. Pietro e Paolo.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle suddette 4 festività abolite, verranno fruiti dai lavoratori a partire dal 1982.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività della farmacia.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, per complessive 40 ore annuali, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie (\*).

---

(\*) Le ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:

1° gennaio 1983 24 ore in ragione d'anno  
1° gennaio 1986 6 ore in ragione d'anno  
1° gennaio 1988 6 ore in ragione d'anno  
1 Aprile 1999 4 ore in ragione d'anno

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, detti permessi verranno goduti proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'articolo 58 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

### **Nota a verbale**

Le Parti convengono che per prestazioni lavorative ridotte si intendono, oltre a quella dovuta ad assunzione o risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, quelle derivanti dall'assenza del lavoratore dal servizio per una delle seguenti cause:

- T.B.C.;
- aspettativa per una delle cause previste dal CCNL o dalle leggi vigenti;
- astensione facoltativa post-partum;
- chiamata o richiamo alle armi;
- o per una delle altre cause per le quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

### **Art. 27**

Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo 25 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 19 e 20 del presente contratto.

## **TITOLO X**

### **Ferie**

#### **Art. 28**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di giorni ventisei lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

#### **Norma transitoria**

La maturazione del diritto alle ferie nella misura di 26 giorni lavorativi decorre dal 1° gennaio 1990. Eventuali giorni di ferie maturati prima di tale data verranno calcolati secondo la normativa contrattuale prevista al titolo XII del CCNL 17/12/1985.

### **Art. 29**

È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie normalmente dal maggio all'ottobre in funzione delle esigenze della farmacia e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi; è facoltà del lavoratore scegliere quando effettuare uno di questi due periodi, in accordo con il datore di lavoro, purché la farmacia non chiuda al pubblico per l'effettuazione delle ferie; in questo caso le ferie individuali dei lavoratori devono coincidere con il periodo di chiusura.

In ogni caso le ferie non potranno avere inizio di domenica né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione delle ferie aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Gli eventuali giorni di ferie eccedenti le giornate di chiusura obbligatoria della farmacia non potranno essere fruiti in collegamento con tale periodo, salvo diverso accordo tra datore di lavoro e dipendente.

### **Art 30**

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

### **Art. 31**

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

### **Art.32**

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare tale periodo in epoca successiva nonché il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente al luogo dal quale sia stato richiamato.

### **Art. 33**

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

### **Art. 34**

Durante il periodo di ferie è vietato al dipendente di prestare servizio presso altre farmacie.

## **TITOLO XI**

### **Assenze**

### **Art. 35**

Le assenze per qualsiasi motivo devono essere immediatamente giustificate e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Nel caso di assenze non giustificate saranno adottati i seguenti provvedimenti:

a) per assenze non giustificate fino a 3 giorni, trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione normale;

b) nel caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare o di assenza non giustificata di oltre 3 giorni, licenziamento senza preavviso per causa del lavoratore.

## **TITOLO XII**

### **Congedi e diritto allo studio**

#### **Art. 36**

Al lavoratore che deve contrarre matrimonio compete un congedo straordinario di giorni 15 di calendario durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie né può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento. La domanda di congedo deve essere avanzata di norma con almeno un mese di preavviso ed il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze della farmacia, può concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. A richiesta del datore di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo la documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

#### **Art. 37**

In caso di decesso del coniuge, o di parenti e affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni lavorativi.

#### **Art. 38**

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, e che in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti (pari a 40 ore lavorative) all'anno per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

### **INTERVENTI DI SOSTEGNO PER LA FORMAZIONE CONTINUA PREVISTA DALLE NORME CHE REGOLANO L'E.C.M.**

#### **Art. 39**

Atteso quanto previsto dalla legge che la farmacia può avere in organico farmacisti iscritti ai rispettivi Ordini professionali e che per tali farmacisti la legge prevede l'acquisizione di crediti

formativi correlati all'E.C.M., le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tale percorso formativo.

A tale fine le Parti concordano quanto segue:

A) la Farmacia rimborsa, anche attraverso anticipazioni, ai soggetti organizzatori dei corsi E.C.M. validamente certificati – sempre a fronte dell'effettiva partecipazione ai corsi medesimi ed a seguito di certificazione debitamente documentata ai fini fiscali – i seguenti importi:

per l'anno 2003	€	50,00
per l'anno 2004	€	60,00
per l'anno 2005	€	70,00
per l'anno 2002	€	70,00. Tale importo sarà erogato entro il 31 gennaio 2003, con assorbimento, fino a concorrenza, degli importi eventualmente già versati allo stesso titolo.

Attesa la natura non retributiva di tale importo, esso non concorre, a nessun titolo, alla determinazione di ogni forma di retribuzione indiretta e differita.

B) La Farmacia riconosce, altresì, a ciascun farmacista dipendente per l'effettiva partecipazione ai corsi E.C.M., debitamente documentata, i seguenti permessi retribuiti per ciascun anno:

per il 2003 un permesso di 4 ore  
per il 2004 un permesso di 6 ore  
per il 2005 un permesso di 8 ore

Nel caso di mancata utilizzazione di tali permessi il farmacista dipendente – che abbia, comunque, partecipato ai corsi E.C.M. ed acquisito i crediti nei limiti legali necessari per ciascun anno – può, previa esibizione della relativa documentazione, richiedere, entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il pagamento di un'indennità sostitutiva calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 58 CCNL.

Attesa la diversa accessibilità ai corsi E.C.M. in ogni Regione, le parti convengono che, su questo specifico argomento ed a richiesta delle stipulanti OO.SS. Regionali, si possa svolgere un'apposita contrattazione integrativa a livello regionale. La stessa dovrà concludersi entro la data del 30 aprile 2003 e potrà diversamente definire la materia più sopra regolata degli importi e dei permessi relativi alla partecipazione ai corsi E.C.M. debitamente autorizzati.

## **TITOLO XIII**

### **Sospensione dal lavoro**

#### **Art.40**

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.



## **TITOLO XIV**

### **Aspettativa non retribuita**

#### **Art.41**

Per la durata di vigenza del presente CCNL il datore di lavoro potrà riconoscere al lavoratore un'aspettativa non retribuita e senza decorso dell'anzianità per un periodo massimo di tre mesi, non frazionabile. Tale aspettativa potrà essere concessa per una sola volta e per comprovati e documentati motivi.

## **TITOLO XV**

### **Chiamata, richiamo alle armi e servizio civile**

#### **Art. 42**

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

A1 termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 26 febbraio 1987, n. 49 sulla nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualità di volontari in servizio civile, secondo le norme di cui agli articoli 31, 33, 35 della legge stessa.

## **Art. 43**

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio (scatti di anzianità, preavviso).

Tale periodo, peraltro, va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo—sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo—il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **TITOLO XVI**

### **Malattie e infortuni**

#### **Art. 44**

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

#### **Art. 45**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla farmacia da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 35 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare alla farmacia il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 47 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico la indennità di mancato preavviso.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Art. 46**

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste agli artt. 90 e 91 del presente contratto.

#### **Art. 47**

Durante la malattia o infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli artt. 77 e 83 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo articolo 50.

Le Parti convengono che le assenze per malattia o infortunio extraprofessionale non si cumulano ai fini del computo del periodo di comporto con quelle per infortunio o malattia professionale.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### **Art. 48**

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
2. l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 4° al 20°;
3. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 21° in poi.

Durante i periodi di malattia e di infortunio la quota giornaliera della retribuzione, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Al fine della riscossione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto—ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33—a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione e ciò ai fini del corretto adempimento degli obblighi nei confronti dell'INPS.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute in caso di infortunio, di malattie di natura tubercolare, né agli apprendisti.

#### **Art. 49**

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 47 del presente CCNL, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa» senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo lettera raccomandata RR prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 47; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

#### **Art. 50**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC, o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in casi di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Presidio Sanitario antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

#### **Art. 51**

Ai lavoratori operanti in farmacia sarà fornita una copertura assicurativa per danni alle persone in caso di rapine o di altri eventi dolosi, di cui verranno comunicati per iscritto ai lavoratori medesimi i relativi estremi.

#### **Art. 52**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

### **TITOLO XVII**

#### **Tutela della maternità e della paternità**

#### **Art. 53**

La tutela e i trattamenti economici e normativi a sostegno della maternità e della paternità sono garantiti dal D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

Al riguardo le Parti – per agevolare la completa conoscenza della citata normativa da parte dei dipendenti di farmacia - convengono di riportare l’intera disciplina di cui al D.Lgs. n. 151/2001 in calce al presente contratto.

Le indennità spettanti alla lavoratrice o al lavoratore, così come previsti dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, sono anticipate dal datore di lavoro ai sensi della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L’importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all’INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

### **TITOLO XVIII**

#### **Anzianità di servizio**

#### **Art. 54**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto a norma dell'art. 5. Le frazioni di anno sono computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

## **TITOLO XIX**

### **Anzianità convenzionale**

#### **Art. 55**

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzà;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Tale norma vale anche per i lavoratori in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto.

## **TITOLO XX**

### **Scatti di anzianità**

#### **Art. 56**

Per l'anzianità maturata presso la stessa farmacia il lavoratore qualificato ha diritto a 15 scatti biennali, denominati scatti di anzianità.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito precedenti e successivi, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/1/1993 è calcolato in base ai valori indicati nella Tabella C e l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/2/1996 è calcolato in base ai valori indicati nella medesima tabella C, per entrambi senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

È quindi escluso il ricalcolo in base alla Tabella C dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/1/1993 e dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/2/1996.

## **TITOLO XXI**

### **Trattamento economico**

#### **Art. 57**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione base nazionale conglobata, comprensiva dell'indennità di caropane prevista dalla legge e dei punti di contingenza scattati al 31 gennaio 1977;
- b) indennità di contingenza successiva al 31 gennaio 1977, nelle misure previste per il settore del commercio, ai cui accordi si fa rinvio;
- c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 56 del presente CCNL;
- d) indennità speciale quadri per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 4 del presente CCNL;
- e) l'elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di €10,33, di cui all'accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992 da corrispondersi per 13 mensilità.

#### **Art. 58**

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 57, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero escluso dall'imponibile retributivo a norma di legge.

#### **Art. 59**

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga ed alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

#### **Art. 60**

La quota oraria di retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 48, 2° comma del presente contratto.



## **Art. 61**

Ai sette livelli previsti dalla classificazione del personale delle farmacie private, di cui al Titolo II del presente contratto, corrisponde una retribuzione base nazionale conglobata nelle misure indicate nella allegata tabella A.\*

\* Nelle tabelle D, E, F, G, H sono riportate l'una tantum e gli aumenti retributivi relativi al biennio 2002-2003.

## **Art. 62**

In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e che non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da accordi sindacali oppure espressamente stabilito per iscritto all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto, nonché nel corso di un periodo massimo di nove mesi immediatamente successivi a tale scadenza; tale periodo massimo di nove mesi viene comunque interrotto, e ridotto di conseguenza, dalla stipulazione dell'accordo di rinnovo del presente contratto.

## **Art. 63**

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, le misure dell'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare il timbro o firma del datore di lavoro.

## **Art. 64**

Per il calcolo delle eventuali provvigioni e cointeressenze ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

## **Una Tantum**

### **Art. 65**

L'una tantum verrà pagata, secondo gli importi indicati nella tabella allegata B:

- la prima entro il mese di luglio 2005;
- la seconda entro il mese di ottobre 2005.

L'una tantum sarà erogata ai dipendenti, anche con contratto a termine, in forza alla data di stipula del presente accordo secondo le seguenti modalità:

- a. ai dipendenti a tempo pieno in proporzione ai mesi di effettivo servizio svolti nel periodo 1° febbraio 2004-31 maggio 2005 e detraendo i periodi di assenza non retribuita (con esclusione della malattia, infortunio e maternità obbligatoria e facoltativa);
- b. ai lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto nel periodo 1° febbraio 2004-31 maggio 2005 e detraendo i periodi di assenza non retribuita (con esclusione della malattia, infortunio e maternità obbligatoria e facoltativa).

L'una tantum non viene computata ai fini del TFR e di ogni altra retribuzione indiretta e differita.

## **TITOLO XXII**

### **Mensilità supplementari**

#### **Art. 66**

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le farmacie dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella farmacia.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso la farmacia.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al D.Lgs. n. 151/2001 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'articolo 58.

#### **Art. 67**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepiti nei dodici mesi precedenti alla maturazione del diritto.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità: ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 66.

## **TITOLO XXIII**

### **Risoluzione del rapporto di lavoro Trattamento di fine rapporto Previdenza Complementare**

#### **Art. 68**

Ciascuno dei contraenti può recedere a norma dell'art. 2118 del codice civile dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante consegna in mani proprie con dichiarazione di ricezione, salvo quanto previsto dal successivo art. 70.

#### **Art. 69**

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

#### **Art. 70**

Ai sensi della legge 11 maggio 1990, n. 108 il licenziamento non può effettuarsi che per giusta causa (art. 69 del presente contratto con riferimento all'articolo 2119 del codice civile e articolo 90 punto 5 del presente CCNL) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza osservanza delle disposizioni di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova ed i lavoratori che siano in possesso dei requisiti pensionistici.

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, razza, lingua, credo politico, fede religiosa, dall'appartenenza al sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

#### **Art. 71**

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione del medesimo presso la stessa farmacia deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

#### **Art. 72**

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dello stesso art. 2 del D.lgs. n. 165/2001 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della farmacia, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 80.

#### **Art. 73**

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale in atto corrispondente al periodo di preavviso, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

#### **Art. 74**

In caso di cessione o trasferimento in qualsiasi modo della farmacia e quando il titolare cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, il subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sul precedente titolare, come se avvenisse il licenziamento.

## **Art. 75**

In caso di fallimento della farmacia il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma delle vigenti disposizioni di legge.

## **Art. 76**

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

## **Art. 77**

I termini di preavviso sono i seguenti:

- primo livello super: 90 giorni di calendario
- primo livello: 90 giorni di calendario
- secondo livello: 60 giorni di calendario
- terzo e quarto livello: 45 giorni di calendario
- quinto e sesto livello: 15 giorni di calendario

e decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Il lavoratore laureato che rassegni le dimissioni a seguito di vincita di pubblico concorso ad aprire ed esercitare una farmacia, dovrà dare un preavviso la cui durata è ridotta da 90 a 30 giorni.

Analogo trattamento è riservato ai lavoratori laureati che vincano un pubblico concorso per incarichi presso le Unità Sanitarie Locali, o per l'esercizio della professione presso farmacie Comunali, Municipalizzate e Ospedaliere.

Il trattamento di cui ai commi precedenti è riservato ai lavoratori laureati in farmacia che, in base ai termini previsti per l'assunzione del nuovo incarico e di cui hanno obbligo di presentare idonea documentazione, non siano in grado di rispettare i termini previsti dalla normativa contrattuale, o termini inferiori ma superiori ai 30giorni.

## **Art. 78**

Durante il periodo di preavviso trascorso in servizio il prestatore di lavoro ha diritto a percepire la retribuzione di fatto ed il periodo di preavviso è considerato servizio a tutti gli effetti.

## **Art. 79**

In caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dal successivo articolo 83.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 77 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione di fatto del periodo di mancato preavviso, in conformità a quanto stabilito nel precedente art. 77.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 80**

In conformità alla norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 83 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 77 e confermate, a pena di nullità, dall'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

#### **Art. 81**

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di legge vigenti.

#### **Art. 82**

La malattia o l'infortunio, insorti durante il periodo di preavviso in servizio, sospendono il decorso del termine fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto previsto dalle vigenti disposizioni e sino alla guarigione del lavoratore, se questa avvenga prima del compimento del predetto termine.

#### **Art. 83**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato, con le limitazioni previste dalla legge 31 marzo 1977, n. 91.

Nei casi previsti dal comma precedente le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono fatti salvi i diversi sistemi di computo in vigore prima del 31 dicembre 1978.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- i corrispettivi e le maggiorazioni per servizio notturno del lavoratore laureato e non laureato sempre che non si tratti di servizio notturno permanente (tutte le notti);
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie, di cui all'art. 31;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL) <sup>(1)</sup>;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

### **Chiarimento a verbale**

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazioni dell'indennità di anzianità dei lavoratori aventi diritto a norma dell'art. 51 del CCNL 21 ottobre 1982.

### **Art. 84**

Il trattamento di fine rapporto deve essere versato all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

### **Art. 85**

A seguito dell'imminente definizione in sede legislativa del quadro normativo di completamento della previdenza complementare, le Parti decidono di dare avvio nel settore alla previdenza complementare nell'ambito di un fondo contrattuale che le Parti stesse si riservano di individuare unitamente alla misura della contribuzione che il titolare di farmacia ed il dipendente dovranno versare al fondo. Le Parti si impegnano ad incontrarsi non appena saranno emanati i relativi decreti in materia.

## **TITOLO XXIV**

### **Norme disciplinari**

---

(1)Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.5.1982 n. 297: «in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro».

## **Art. 86**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio e quanto previsto dall'art. 2105 c.c., di usare modi cortesi col pubblico e tenere una condotta uniforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità della farmacia.

## **Art. 87**

È vietato al personale di ritornare nei locali della farmacia e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

## **Art. 88**

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari è in facoltà del titolare operare una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

## **Art. 89**

È dovere del personale di comunicare immediatamente al titolare ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dal titolare per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

## **Art. 90**

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 35 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 88 per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti



provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la farmacia in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, nonché nei casi previsti dall'art. 35, dal primo e secondo comma dell'art. 86 e dal terzo comma dell'art. 88 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge che regolano il servizio farmaceutico.

#### **Art. 91**

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 35, 88 e 90 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma, n. 1) del precedente art. 90 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente titolo XXIV e nell'articolo 35 del presente CCNL devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

#### **Art. 92**

Ove il dipendente sia privato della libertà o sospeso dall'esercizio della professione personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori della farmacia al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## **TITOLO XXV**

### **Diritti sindacali**

#### **Art. 93**

Per quanto concerne tutta la materia dei diritti sindacali per le farmacie con oltre 15 dipendenti si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Art. 94**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, costituite nelle farmacie che rientrano nel disposto di cui all'articolo precedente, hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

Il diritto riconosciuto in base al comma precedente spetta a un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale ed i permessi saranno complessivamente pari a un'ora e mezzo per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui ai commi precedenti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima, tramite la rappresentanza sindacale.

#### **Art. 95**

In relazione alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle farmacie che occupano da 13 a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato, per motivi inerenti l'esercizio di tali funzioni, è nullo ai sensi della citata legge.

#### **Art. 96**

Le Parti concordano di riconoscere quale soggetto contrattuale a livello regionale le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) unitamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. A tal fine le Parti si incontreranno per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra.

#### **Art. 97**

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati Direttivi nazionali e provinciali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto.

L'elezione del lavoratore a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro tramite l'Associazione nazionale o provinciale dei titolari di farmacia rispettivamente competente, entro 15 giorni dall'avvenuta elezione, a mezzo lettera raccomandata.

Il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta dell'Organizzazione Sindacale cui appartiene, avrà diritto a permessi retribuiti nella misura massima di 50 ore annue, nonché a permessi non retribuiti sino ad un massimo di giorni otto all'anno.

Di norma i permessi di cui sopra vanno richiesti con 3 giorni di anticipo salvo casi eccezionali di urgenza per i quali si potrà derogare da tale termine.

I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere licenziali durante il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione dalla carica, limitatamente a quanto previsto dall'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **Art. 98**

In considerazione della particolare situazione del settore caratterizzata da un ridotto numero di addetti per farmacia, le Parti concordano di sostituire per la durata del presente contratto, le modalità di applicazione diretta delle norme contenute negli artt. 99 del CCNL 10/7/1990, 30 della legge 20/5/1970 n. 300 e 96 e 97 del presente C.C.N.L., con l'Istituto di ore di permessi sindacali retribuiti alimentato dal contributo dei titolari di farmacia con dipendenti, fissato per ciascuno degli anni seguenti nella misura appresso indicata:

- 2004 euro 160.000,00
- 2005 euro 170.000,00
- 2006 euro 175.000,00 se, alla scadenza contrattuale del presente CCNL, non si pervenga – come, invece, auspicano congiuntamente le Parti - alla stipula dell'accordo di rinnovo.

A tal fine le Parti concordano che l'istituto del monte ore permessi sindacali retribuiti sia alimentato dal contributo dei titolari di farmacia con dipendenti fissato nella misura di € 4,39 annui per dipendente, per gli anni 1999 - 2000 –2001 e per gli anni 2004, 2005, 2006.

Il valore convenzionale della retribuzione oraria di riferimento è fissato in € 6,82 e il numero delle ore annue da fruire per le OO.SS. è stabilito in numero pari a 21.600 per ciascuno degli anni suddetti.

Le Parti convengono che il residuo esistente sarà utilizzato nell'arco di validità del presente contratto.

In conseguenza di quanto sopra le Parti concordano di sospendere, per la durata del presente contratto, l'applicazione del 3° comma dell'art. 97 del presente contratto.

A parziale deroga del 1° e 2° comma dell'art. 97, e per la durata del presente contratto, le Parti convengono di riconoscere quali dirigenti sindacali che hanno diritto ad usufruire di permessi sindacali retribuiti di cui al monte ore nazionale, quelli la cui designazione venga comunicata da parte della Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL nazionali all'Ente Bilaterale Nazionale e alla Federfarma a mezzo di lettera raccomandata.

La Federfarma provvederà a comunicare la designazione al titolare di farmacia interessato.

## **Art. 99**

Il monte ore permessi sindacali potrà essere utilizzato dalle OO.SS., per ciascuno degli anni di cui all'art.98 fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria.

Il suddetto valore è stato fissato di comune accordo, essendo stato ritenuto sufficiente a soddisfare le reciproche posizioni sull'istituto in oggetto e non sarà suscettibile di modificazione ai valori effettivi dei parametri utilizzati.

Le parti si danno reciprocamente atto che le OO.SS., per la concreta utilizzazione dell'istituto si atterranno alla seguente regolamentazione:

1. nelle farmacie fino a 15 dipendenti non potrà essere nominato più di un dirigente sindacale;
2. il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto a permessi di breve durata (per permessi di breve durata si intendono i permessi fino ad un massimo di tre giorni consecutivi) nella misura massima di 100 ore annue; di tali ore, 50 saranno gestite dalle OO.SS. a livello territoriale e 50 dalle OO.SS. a livello nazionale, che provvederanno ai rispettivi adempimenti per quanto riguarda la comunicazione dell'utilizzazione dei permessi al titolare di farmacia ed all'Ente Bilaterale Nazionale;
3. il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto anche a permessi di lunga durata, la cui programmazione semestrale sarà preventivamente comunicata entro il 31 gennaio ed entro il 30 giugno di ogni anno, da parte delle OO.SS. nazionali stipulanti all'Ente Bilaterale Nazionale ed alla Federfarma.

L'utilizzazione dei permessi di lunga durata dovrà essere comunicata al titolare di farmacia ed alla Federfarma da parte delle OO.SS. nazionali con un preavviso di 15 giorni.

Per ciascuno degli anni di cui al presente contratto, ove con i permessi fruiti non venga utilizzata l'intera disponibilità finanziaria di competenza, il residuo potrà essere utilizzato nell'anno successivo e comunque entro e non oltre il 31.1.2007.

## **Art. 100**

Le farmacie provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui la farmacia dovrà versarlo.

La farmacia trasmetterà, trimestralmente, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

## **TITOLO XXVI**

### **Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale**

## **Art. 101**

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia gestionale dei titolari di farmacia e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle Parti, la Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori si incontreranno per discutere le reciproche informazioni sullo stato del settore, sulle sue dinamiche strutturali e le sue prospettive di sviluppo, ai fini di favorire il processo di razionalizzazione del settore stesso nel quadro della politica sanitaria nazionale ed in funzione di un sempre più qualificato ruolo della farmacia privata in Italia.

## **Art. 102**

Le Parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di elaborare una proposta di modifica dello statuto finalizzata a consentire una operatività anche a livello regionale, pur restando ferma l'unicità dell'Ente. Tale proposta dovrà essere sottoposta alle Parti stipulanti entro sei mesi dalla data del presente Accordo di rinnovo.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio, l'organizzazione ed il coordinamento delle iniziative adottate dalle parti in materia di mercato del lavoro, formazione ed aggiornamento professionale e sviluppo dei servizi per gli utenti della farmacia.

A tal fine l'Ente Bilaterale Nazionale assume le seguenti iniziative:

- A. ricerca, programmazione e progettazione di interventi per la migliore qualificazione e sviluppo dei servizi per gli utenti della farmacia, nel quadro della politica sanitaria nazionale;
- B. studio, elaborazione e organizzazione delle iniziative di formazione e aggiornamento professionale degli operatori del settore; a tale proposito i principi a cui le Parti ritengono di attenersi, nell'organizzazione e nello svolgimento di queste iniziative, sono i seguenti:

B.1 la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore devono essere regolati in modo uniforme sul territorio nazionale;

B.2 le iniziative di formazione e di aggiornamento professionale devono riguardare sia gli aspetti relativi al ruolo delle Farmacie quali centri di educazione sanitaria dei cittadini, che quelli relativi alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che interessano il settore; per le iniziative di aggiornamento professionale a carattere sanitario a favore degli operatori laureati in farmacia, l'Ente Bilaterale Nazionale potrà richiedere il patrocinio della FOFI;

B.3 l'Ente Bilaterale Nazionale chiederà l'intervento finanziario delle Regioni e del Fondo Sociale Europeo, necessari per la pratica realizzazione delle iniziative di formazione e di aggiornamento professionale;

B.4 le iniziative di formazione e di aggiornamento professionale si terranno di norma fuori dall'orario di lavoro;

B.5 l'Ente Bilaterale Nazionale potrà erogare, secondo regolamentazione da stabilire, borse di studio e rimborsi di spese;

B.6 la programmazione dell'impegno formativo dell'apprendista;

- C. studio ed elaborazione di relazioni sullo stato del settore;

D. studio, ricerca progettazione in ordine alle tematiche assistenziali e previdenziali in relazione alla evoluzione legislativa in materia.

Le Parti, in base al progetto elaborato dall'Ente, si incontreranno al fine di individuarne la fattibilità e la pratica realizzazione sotto il profilo economico e finanziario;

E. gestione del monte ore nazionale dei permessi sindacali retribuiti, sulla base della specifica regolamentazione concordata fra le Parti.

Per la pratica realizzazione di quanto sopra, le Parti concordano di fissare in euro 4,00 annui a carico di ogni farmacia il contributo da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale per gli anni 2004, 2005, stabilendo un numero convenzionale di farmacie aderenti a FEDERFARMA pari a 13.900 unità". Se, alla scadenza contrattuale del presente CCNL, non si pervenga – come, invece, auspicano congiuntamente le Parti - alla stipula dell'accordo di rinnovo, il contributo di euro 4,00 sarà erogato anche per l'anno 2006.

Il residuo esistente sarà utilizzato nel corso di vigenza del contratto.

### **Art. 103**

La Commissione Paritetica Nazionale, istituita a norma dell'art. 90 del CCNL 21 ottobre 1982 tra la Federfarma, la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltucs-UIL, ha lo scopo di favorire le relazioni sindacali tra le Parti contraenti ed in particolare:

- a) di provvedere alla soluzione di problemi di gestione contrattuale anche ai fini di una corretta applicazione delle norme contenute nel CCNL ed allo scopo di prevenire e risolvere eventuali controversie; costituisce quindi anche la sede per gli adempimenti di cui agli artt. 105 e 108 del presente contratto;
- b) di svolgere studi relativi alla ridefinizione della struttura del CCNL ed alla tutela dei diritti dei lavoratori ivi compresi quelli sindacali.

La commissione è composta dai sei membri, dei quali tre designati dalla Federfarma e tre designati dalla Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.

In funzione delle diverse competenze attribuite alla Commissione Paritetica Nazionale, previste dal presente articolo o richiamate da altri punti del presente contratto, la Federfarma e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori potranno nominare tre supplenti per ogni membro titolare.

La Segreteria della Commissione ha sede presso la Federfarma e provvede a tutti gli adempimenti che le vengono assegnati da parte della Commissione.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione, provvede la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

### **Art. 104**

Per la pratica attuazione di quanto esposto nell'articolo precedente e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei datori di lavoro e dei lavoratori, la Federfarma, la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltucs-UIL, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza sindacale.

Sono tenuti alla corresponsione di tali contributi sia i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Per il contributo dei dipendenti si procederà con delega diretta e con le procedure previste dal regolamento di cui al comma successivo.

Le misure contributive e le relative forme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le Parti.

## **Art. 105**

La Commissione Paritetica Nazionale è competente ad esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, comprese le controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, non derivanti da provvedimento disciplinare, e fatta eccezione per le controversie relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari e per i licenziamenti di cui all'art. 70 del presente CCNL.

Le istanze dovranno essere presentate alla Commissione a mezzo raccomandata RR dalle Associazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette associazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle associazioni provinciali e regionali dei titolari di farmacia, direttamente o per conto di un titolare di farmacia aderente alla Federfarma.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la Parte interessata rimetterà alla Commissione tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 3° comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 60 giorni successivi.

Nel caso in cui il ricorso alla Commissione riguardi una controversia individuale, o più controversie individuali relative allo stesso argomento, la Commissione, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia allo scopo di acquisire ogni informazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione sono trasmesse in copia alle Parti interessate alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 c.p.c. e 2113, 4° comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale le Organizzazioni sindacali e le Parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale o legale.

## **Dichiarazione a verbale**

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, le Parti designeranno i propri rappresentanti in seno alla Commissione Paritetica Nazionale.

## **TITOLO XXVII**

### **Relazioni sindacali a livello territoriale**

## **Art. 106**

La contrattazione integrativa provinciale è abolita e sostituita dalla contrattazione regionale di cui all'art. 108.

## **Art. 107**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle Parti, le Associazioni Regionali dei Titolari di Farmacia private aderenti alle Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori aderenti o facenti capo alle organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti, si incontreranno a livello regionale per discutere le reciproche informazioni sullo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a termine, al lavoro temporaneo e all'apprendistato.

Analogo incontro potrà essere concordato prima dell'inizio delle trattative per la stipula del contratto integrativo regionale, allo scopo di scambiarsi informazioni sulle materie oggetto di contrattazione.

### **Art. 108**

La contrattazione integrativa regionale dovrà svolgersi esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e le Associazioni Regionali dei Titolari di farmacie private aderenti alla Federfarma.

Alla contrattazione integrativa regionale, da attivarsi non prima del 1° ottobre 2000 e con durata quadriennale, è demandata:

a) la trattazione degli aspetti organizzativi territoriali sulle seguenti materie:

- 1) turni e nastri orari;
- 2) inventari annuali;
- 3) mercato del lavoro;
- 4) servizio notturno e reperibilità;
- 5) eventuali iniziative che favoriscono azioni positive dirette alla pari opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad individuare corsi di formazione e/o forme di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di aggiornamento professionale promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale, su proposta delle Parti a livello regionale;
- 6) progetti formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale Nazionale;

b) La determinazione di eventuali indennità (camici, inventari, reperibilità, etc...).

Nel caso in cui l'incontro fra le Parti a livello territoriale non dovesse essere attivato o in caso di mancato accordo al termine della durata massima della trattative fissata in sei mesi, una delle Parti interessate può ricorrere alla Commissione Paritetica Nazionale che procederà alle convocazioni relative.

### **Dichiarazione a verbale**

Le Parti si danno atto che salvo, quanto espressamente previsto dal presente articolo, nessuna altra norma modificativa, sostitutiva o integrativa del presente contratto nazionale, potrà essere introdotta nei contratti integrativi regionali ed ai fini di garantire il rispetto e l'osservanza di tali limiti si impegnano ad intervenire presso le rispettive strutture regionali sia nella fase che precede le eventuali trattative a livello regionale, sia durante le trattative stesse.



## **TITOLO XXVIII**

### **NORMA APPALTI**

#### **ART. 109**

Nel contratto di appalto il committente (titolare della farmacia) dovrà inserire i seguenti punti:

1. obbligo dell'impresa di applicare integralmente il CCNL sottoscritto dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e gli accordi integrativi territoriali e/o aziendali riferiti al settore di attività di competenza;
2. obbligo per l'appaltatore di rispettare le norme in materia retributiva – compreso l'accantonamento del TFR – contributiva e previdenziale previste per i dipendenti dall'ordinamento vigente che disciplina il rapporto di lavoro subordinato;
3. obbligo per il committente (titolare della farmacia) di verificare, trimestralmente, l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali versati, che l'impresa è obbligata a produrre;
4. obbligo per il committente di rescissione del contratto di appalto in qualsiasi momento nel caso di inadempienza dell'impresa relativamente al rispetto dei punti sopra richiamati.

Il vincolo di solidarietà di cui all'art. 29, comma 2 del Decreto Legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni, opera a carico del committente esclusivamente in caso di inosservanza degli obblighi di cui ai punti 3 e 4.

## **TITOLO XXIX**

### **Decorrenza e durata**

#### **Art. 110**

Il presente contratto collettivo entra in vigore il 1° febbraio 2002 e scadrà, per la parte normativa ed economica, il 31 gennaio 2006, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

In vista della scadenza le OO.SS. presenteranno le richieste di rinnovo entro il 31 dicembre 2005. Tali richieste, per come dichiarano le OO.SS., saranno formulate sulla base dell'andamento inflattivo registrato nel 2005 nonché sulla base di previsione dell'andamento inflattivo per gli anni 2006, 2007 e del mese di gennaio 2008.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, nella definizione degli incrementi relativi al periodo successivo al 31 gennaio 2006, non si terrà conto dell'inflazione reale intervenuta anteriormente alla data del presente Accordo di rinnovo e dell'inflazione del 2% considerata per l'anno 2005, in quanto già compresa negli aumenti economici stabiliti dal presente Accordo di rinnovo.

Ove non sia data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto, rispettivamente per la parte economica e per quella normativa, si intenderà rinnovato per un anno e così di anno in anno.

## **ALLEGATO (ALL'ART. 83)**

### **Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto**

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti di farmacia nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera c), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria sarà formata entro i due mesi successivi.

Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con

maggior anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per i casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, della delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autentica della concessione edilizia, accompagnata dai preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizione che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

9) Il presente accordo ha validità fino al 31.01.2002 e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

**TABELLA A**
**FARMACIE**

LIVELLI	paga base 1/7/03	aumento 1/6/05	paga base 1/6/05	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.160,65	101,21	1.261,86	536,07	10,33	100,71	1.908,97
1° + 12 anni	977,19	90,00	1.067,19	530,45	10,33	100,71	1.708,68
1° + 2 anni	977,19	90,00	1.067,19	530,45	10,33	82,63	1.690,60
1°	977,19	90,00	1.067,19	530,45	10,33		1.607,97
2°	814,88	79,85	894,73	521,63	10,33		1.426,69
3°	749,40	75,82	825,22	519,00	10,33		1.354,55
4°	663,05	70,48	733,53	515,40	10,33		1.259,26
5°	572,84	64,94	637,78	512,07	10,33		1.160,18
6°	503,29	60,64	563,93	509,11	10,33		1.083,37

**FARMACIE RURALI SUSSIDIATE**

LIVELLI	paga base 1/7/03	aumento 1/6/05	nuova paga base 1/6/05	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.114,22	97,16	1.211,38	536,07	10,33	100,71	1.858,49
1° + 12 anni	938,10	86,40	1.024,50	530,45	10,33	100,71	1.665,99
1° + 2 anni	938,10	86,40	1.024,50	530,45	10,33	82,63	1.647,91
1°	938,10	86,40	1.024,50	530,45	10,33		1.565,28
2°	782,29	76,66	858,95	521,63	10,33		1.390,91
3°	719,44	72,78	792,22	519,00	10,33		1.321,55
4°	636,52	67,66	704,18	515,40	10,33		1.229,91
5°	549,93	62,34	612,27	512,07	10,33		1.134,67
6°	483,15	58,21	541,36	509,11	10,33		1.060,80

**TABELLA B****UNA TANTUM 2005****FARMACIE**

	<b>TOTALE</b>	<b>LUG.2005</b>	<b>OTT.2005</b>
1Super	899,65	449,83	449,82
1	<b>800,00</b>	400,00	400,00
2	709,82	354,91	354,91
3	673,93	336,96	336,97
4	626,51	313,26	313,25
5	577,21	288,61	288,60
6	539,00	269,50	269,50

**FARMACIE RURALI SUSSIDIATE**

	<b>TOTALE</b>	<b>LUG.2005</b>	<b>OTT.2005</b>
1Super	863,67	431,83	431,84
1	768,00	384,00	384,00
2	681,43	340,71	340,72
3	646,97	323,48	323,49
4	601,45	300,73	300,72
5	554,12	277,06	277,06
6	517,44	258,72	258,72

**\* Per gli apprendisti si procederà alla riparametrazione nelle misure di cui all'Accordo 23 marzo 1999**

## TABELLA C

### Scatti di anzianità (1.1.1993)

1S	48.500
1	47.000
2	43.000
3	42.000
4	39.000
5	38.000
6	37.000

### Scatti di anzianità (1.2.1996)

1S	50.000
1	49.000
2	45.000
3	44.000
4	40.000
5	39.000
6	38.000

## TABELLA D

LIVELLI	UNA TANTUM 2002
1°Super	506,05
1°	450,00
2°	399,27
3°	379,08
4°	352,41
5°	324,68
6°	303,19

LIVELLI	UNA TANTUM 2002
1Super	485,81
1°	432,00
2°	383,30
3°	363,92
4°	338,32
5°	311,69
6°	291,06



## FARMACIE URBANE

LIVELLI	nuova paga base dal 1/1/03	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.104,42	536,07	10,33	100,71	1.751,53
1° + 12 anni	927,19	530,45	10,33	100,71	1.568,68
1° + 2 anni	927,19	530,45	10,33	82,63	1.550,60
1°	927,19	530,45	10,33		1.467,97
2°	770,52	521,63	10,33		1.302,48
3°	707,28	519,00	10,33		1.236,61
4°	623,89	515,40	10,33		1.149,62
5°	536,76	512,07	10,33		1.059,16
6°	469,60	509,11	10,33		989,04

## APPRENDISTI

## IV° LIVELLO

durata 24 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## III° LIVELLO

durata 36 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## II° LIVELLO

durata 48 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## RETRIBUZIONE

4° LIVELLO - primi 12 mesi	499,11	515,40	10,33		1.024,84
4° LIVELLO - secondi 12 mesi	561,50	515,40	10,33		1.087,23
3° LIVELLO - primi 18 mesi	565,82	519,00	10,33		1.095,15
3° LIVELLO - secondi 18 mesi	636,55	519,00	10,33		1.165,88
2° LIVELLO - primi 24 mesi	616,42	521,63	10,33		1.148,38
2° LIVELLO - secondi 24 mesi	693,47	521,63	10,33		1.225,43

## FARMACIE URBANE

LIVELLI	nuova paga base 1/7/03	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.160,65	536,07	10,33	100,71	1.807,76
1° + 12 anni	977,19	530,45	10,33	100,71	1.618,68
1° + 2 anni	977,19	530,45	10,33	82,63	1.600,60
1°	977,19	530,45	10,33		1.517,97
2°	814,88	521,63	10,33		1.346,84
3°	749,40	519,00	10,33		1.278,73
4°	663,05	515,40	10,33		1.188,78
5°	572,84	512,07	10,33		1.095,24
6°	503,29	509,11	10,33		1.022,73

## APPRENDISTI

## IV° LIVELLO

durata 24 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## III° LIVELLO

durata 36 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## II° LIVELLO

durata 48 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## RETRIBUZIONE

4° LIVELLO - primi 12 mesi	530,44	515,40	10,33		1.056,17
4° LIVELLO - secondi 12 mesi	596,75	515,40	10,33		1.122,48
3° LIVELLO - primi 18 mesi	599,52	519,00	10,33		1.128,85
3° LIVELLO - secondi 18 mesi	674,46	519,00	10,33		1.203,79
2° LIVELLO - primi 24 mesi	651,90	521,63	10,33		1.183,86
2° LIVELLO - secondi 24 mesi	733,39	521,63	10,33		1.265,35

## FARMACIE RURALI SUSSIDIATE

LIVELLI	nuova paga base dal 1/1/03	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.060,24	536,07	10,33	100,71	1.707,35
1° + 12 anni	890,10	530,45	10,33	100,71	1.531,59
1° + 2 anni	890,10	530,45	10,33	82,63	1.513,51
1°	890,10	530,45	10,33		1.430,88
2°	739,70	521,63	10,33		1.271,66
3°	679,00	519,00	10,33		1.208,33
4°	598,93	515,40	10,33		1.124,66
5°	515,29	512,07	10,33		1.037,69
6°	450,81	509,11	10,33		970,25

## APPRENDISTI

## IV° LIVELLO

durata 24 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## III° LIVELLO

durata 36 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## II° LIVELLO

durata 48 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## RETRIBUZIONE

4° LIVELLO - primi 12 mesi	479,14	515,40	10,33		1.004,87
4° LIVELLO - secondi 12 mesi	539,04	515,40	10,33		1.064,77
3° LIVELLO - primi 18 mesi	543,20	519,00	10,33		1.072,53
3° LIVELLO - secondi 18 mesi	611,10	519,00	10,33		1.140,43
2° LIVELLO - primi 24 mesi	591,76	521,63	10,33		1.123,72
2° LIVELLO - secondi 24 mesi	665,73	521,63	10,33		1.197,69

## FARMACIE RURALI SUSSIDIATE

LIVELLI	nuova paga base dal 1/7/03	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE
1° super	1.114,22	536,07	10,33	100,71	1.761,33
1° + 12 anni	938,10	530,45	10,33	100,71	1.579,59
1° + 2 anni	938,10	530,45	10,33	82,63	1.561,51
1°	938,10	530,45	10,33		1.478,88
2°	782,29	521,63	10,33		1.314,25
3°	719,44	519,00	10,33		1.248,77
4°	636,52	515,40	10,33		1.162,25
5°	549,93	512,07	10,33		1.072,33
6°	483,15	509,11	10,33		1.002,59

## APPRENDISTI

## IV° LIVELLO

durata 24 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## III° LIVELLO

durata 36 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## II° LIVELLO

durata 48 mesi - prima metà 80% retribuzione - seconda metà 90%

## RETRIBUZIONE

4° LIVELLO - primi 12 mesi	509,22	515,40	10,33		1.034,95
4° LIVELLO - secondi 12 mesi	572,87	515,40	10,33		1.098,60
3° LIVELLO - primi 18 mesi	575,55	519,00	10,33		1.104,88
3° LIVELLO - secondi 18 mesi	647,50	519,00	10,33		1.176,83
2° LIVELLO - primi 24 mesi	625,83	521,63	10,33		1.157,79
2° LIVELLO - secondi 24 mesi	704,06	521,63	10,33		1.236,02

## **Appendice**

### **Apprendistato - Pregressa normativa**

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato.

In questo quadro, le Parti assegnano all'Ente Bilaterale un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

#### **Art. 9 (ccnl 23.3.1999)**

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un tirocinio.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiori ai 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aeree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

Secondo livello	durata 48 mesi
Terzo livello	durata 36 mesi
Quarto livello	durata 24 mesi

Per gli apprendisti prima della data di stipula del presente accordo, valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

L'impegno formativo dell'apprendista è pari a 120 ore medie annue.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei, rispetto all'attività da svolgere, l'impegno formativo è pari a 80 ore medie annue.

L'impegno formativo dell'apprendista potrà essere realizzato anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale.

#### **Art. 10 (ccnl 23.3.1999)**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre farmacie sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

**Art. 11 (ccnl 23.3.1999)**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

La retribuzione dell'apprendista viene così stabilita:

per la prima metà del periodo di apprendistato 80% della retribuzione base nazionale conglobata del personale qualificato;

per la seconda metà del periodo di apprendistato 90% della retribuzione base nazionale conglobata del personale qualificato.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione del lavoratore qualificato che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato e per la quale ha svolto l'apprendistato.

Al personale dipendente da Titolari di Farmacie rurali che hanno diritto all'indennità di residenza spetterà una retribuzione base nazionale conglobata ridotta del 4%.

**Art. 12 (ccnl 23.3.1999)**

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza dei termini di cui all'articolo 9.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro cinque giorni al competente Ufficio, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

**Art. 13 (ccnl 23.3.1999)**

Per quanto non disciplinato dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151: «TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ART. 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53»  
(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 - Suppl. ordinario n. 93)

## INDICE

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

[Art. 1 - Oggetto](#)

[Art. 2 - Definizioni](#)

[Art. 3 - Divieto di discriminazione](#)

[Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo](#)

[Art. 5 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto](#)

### Capo II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

[Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute](#)

[Art. 7 - Lavori vietati](#)

[Art. 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti](#)

[Art. 9 - Polizia di Stato, penitenziaria e municipale](#)

[Art. 10 - Personale militare femminile](#)

[Art. 11 - Valutazione dei rischi](#)

[Art. 12 - Conseguenze della valutazione](#)

[Art. 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria](#)

[Art. 14 - Controlli prenatali](#)

[Art. 15 - Disposizioni applicabili](#)

### Capo III - CONGEDO DI MATERNITÀ

[Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne](#)

[Art. 17 - Estensione del divieto](#)

[Art. 18 - Sanzioni](#)

[Art. 19 - Interruzione della gravidanza](#)

[Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità](#)

[Art. 21 - Documentazione](#)

[Art. 22 - Trattamento economico e normativo](#)

[Art. 23 - Calcolo dell'indennità](#)

[Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico](#)

[Art. 25 - Trattamento previdenziale](#)

[Art. 26 - Adozioni e affidamenti](#)

[Art. 27 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali](#)

### Capo IV - CONGEDO DI PATERNITÀ

[Art. 28 - Congedo di paternità](#)

[Art. 29 - Trattamento economico e normativo](#)

[Art. 30 - Trattamento previdenziale](#)

[Art. 31 - Adozioni e affidamenti](#)

### Capo V - CONGEDO PARENTALE

[Art. 32 - Congedo parentale](#)

[Art. 33 - Prolungamento del congedo](#)

[Art. 34 - Trattamento economico e normativo](#)

[Art. 35 - Trattamento previdenziale](#)

[Art. 36 - Adozioni e affidamenti](#)

[Art. 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali](#)

[Art. 38 - Sanzioni](#)

### Capo VI - RIPOSI E PERMESSI

[Art. 39 - Riposi giornalieri della madre](#)

[Art. 40 - Riposi giornalieri del padre](#)

[Art. 41 - Riposi per parti plurimi](#)

[Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave](#)

[Art. 43 - Trattamento economico e normativo](#)

[Art. 44 - Trattamento previdenziale](#)

[Art. 45 - Adozioni e affidamenti](#)

[Art. 46 - Sanzioni](#)

Capo VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

[Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio](#)

[Art. 48 - Trattamento economico e normativo](#)

[Art. 49 - Trattamento previdenziale](#)

[Art. 50 - Adozioni e affidamenti](#)

[Art. 51 - Documentazione](#)

[Art. 52 - Sanzioni](#)

Capo VIII - LAVORO NOTTURNO

[Art. 53 - Lavoro notturno](#)

Capo IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

[Art. 54 - Divieto di licenziamento](#)

[Art. 55 - Dimissioni](#)

[Art. 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto](#)

Capo X - DISPOSIZIONI SPECIALI

[Art. 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni](#)

[Art. 58 - Personale militare](#)

[Art. 59 - Lavoro stagionale](#)

[Art. 60 - Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 61 - Lavoro a domicilio](#)

[Art. 62 - Lavoro domestico](#)

[Art. 63 - Lavoro in agricoltura](#)

[Art. 64 - Collaborazioni coordinate e continuative](#)

[Art. 65 - Attività socialmente utili](#)

Capo XI - LAVORATRICI AUTONOME

[Art. 66 - Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole](#)

[Art. 67 - Modalità di erogazione](#)

[Art. 68 - Misura dell'indennità](#)

[Art. 69 - Congedo parentale](#)

Capo XII - LIBERE PROFESSIONISTE

[Art. 70 - Indennità di maternità per le libere professioniste](#)

[Art. 71 - Termini e modalità della domanda](#)

[Art. 72 - Adozioni e affidamenti](#)

[Art. 73 - Indennità in caso di interruzione della gravidanza](#)

Capo XIII - SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

[Art. 74 - Assegno di maternità di base](#)

[Art. 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui](#)

Capo XIV - VIGILANZA

[Art. 76 - Documentazione](#)

[Art. 77 - Vigilanza](#)

Capo XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

[Art. 78 - Riduzione degli oneri di maternità](#)

[Art. 79 - Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato](#)

[Art. 80 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base](#)

[Art. 81 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui](#)

[Art. 82 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome](#)

[Art. 83 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste](#)

[Art. 84 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative](#)

Capo XVI - DISPOSIZIONI FINALI

[Art. 85 - Disposizioni in vigore](#)

[Art. 86 - Disposizioni abrogate](#)

[Art. 87 - Disposizioni regolamentari di attuazione](#)

[Art. 88 - Entrata in vigore](#)



[Allegato A - Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7](#)

[Allegato B - Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7](#)

[Allegato C - Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11](#)

[Allegato D - Elenco delle casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui all'art. 70](#)

## **TESTO INTEGRALE**

Il Presidente della Repubblica,

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### ***Oggetto***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

### **Art. 2**

#### ***Definizioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

### **Art. 3**

#### ***Divieto di discriminazione***

1. È 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, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Art. 4**

#### ***Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

### **Art. 5**

#### ***Anticipazione del trattamento di fine rapporto***

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

## **CAPO II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

### **Art. 6**

#### ***Tutela della sicurezza e della salute***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1;

legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purchè prescritte secondo le modalità ivi indicate.

#### **Art. 7**

##### ***Lavori vietati***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1;

decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

#### **Art. 8**

##### ***Esposizione a radiazioni ionizzanti***

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

#### **Art. 9**

##### ***Polizia di Stato, penitenziaria e municipale***

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

#### **Art. 10**

##### ***Personale militare femminile***

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato

consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

#### **Art. 11**

##### ***Valutazione dei rischi***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, 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, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, 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, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

#### **Art. 12**

##### ***Conseguenze della valutazione***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, 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 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

#### **Art. 13**

##### ***Adeguamento alla disciplina comunitaria***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

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, 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 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, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

#### **Art. 14**

##### ***Controlli prenatali***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti 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. 15**

### ***Disposizioni applicabili***

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

## **CAPO III - CONGEDO DI MATERNITÀ**

### **Art. 16**

#### ***Divieto di adibire al lavoro le donne***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

### **Art. 17**

#### ***Estensione del divieto***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme 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 quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

### **Art. 18**

#### ***Sanzioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

### **Art. 19**

#### ***Interruzione della gravidanza***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

#### **Art. 20**

##### ***Flessibilità del congedo di maternità***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis;  
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

#### **Art. 21**

##### ***Documentazione***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

#### **Art. 22**

##### ***Trattamento economico e normativo***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5;  
legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

#### **Art. 23**

##### ***Calcolo dell'indennità***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

#### **Art. 24**

##### ***Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purchè tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. 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, nè del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, nè del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, nè del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anzichè all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perchè 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, purchè al momento dell'inizio del congedo di maternità 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, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, 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.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

## **Art. 25**

### ***Trattamento previdenziale***

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

## **Art. 26**

### ***Adozioni e affidamenti***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

## **Art. 27**

### ***Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-*quater*, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

## **CAPO IV - CONGEDO DI PATERNITÀ**

### **Art. 28**

#### ***Congedo di paternità***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-*bis*, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### **Art. 29**

#### ***Trattamento economico e normativo***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-*bis*, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.



## **Art. 30**

### ***Trattamento previdenziale***

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

## **Art. 31**

### ***Adozioni e affidamenti***

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

## **CAPO V - CONGEDO PARENTALE**

## **Art. 32**

### ***Congedo parentale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

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

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

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

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

## **Art. 33**

### ***Prolungamento del congedo***

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

## **Art. 34**

### ***Trattamento economico e normativo***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico

dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

#### **Art. 35**

##### ***Trattamento previdenziale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b);

decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

#### **Art. 36**

##### ***Adozioni e affidamenti***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

#### **Art. 37**

##### ***Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-*quater*, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

#### **Art. 38**

##### ***Sanzioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## **CAPO VI - RIPOSI E PERMESSI**

### **Art. 39**

#### ***Riposi giornalieri della madre***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. 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.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 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.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

### **Art. 40**

#### ***Riposi giornalieri del padre***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

### **Art. 41**

#### ***Riposi per parti plurimi***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

### **Art. 42**

#### ***Riposi e permessi per i figli con handicap grave***

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la

corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **Art. 43**

##### ***Trattamento economico e normativo***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4;

decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

#### **Art. 44**

##### ***Trattamento previdenziale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

#### **Art. 45**

##### ***Adozioni e affidamenti***

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

#### **Art. 46**

##### ***Sanzioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## **CAPO VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

#### **Art. 47**

##### ***Congedo per la malattia del figlio***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **Art. 48**

##### ***Trattamento economico e normativo***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

#### **Art. 49**

##### ***Trattamento previdenziale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

#### **Art. 50**

##### ***Adozioni e affidamenti***

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

#### **Art. 51**

##### ***Documentazione***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

#### **Art. 52**

##### ***Sanzioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **CAPO VIII - LAVORO NOTTURNO**

#### **Art. 53**

##### ***Lavoro notturno***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere "a" e "b")

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### **CAPO IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO**

#### **Art. 54**

##### ***Divieto di licenziamento***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2;

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4;  
decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2;  
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
  - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
  - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
  - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

#### **Art. 55**

##### ***Dimissioni***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;  
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

#### **Art. 56**

##### ***Diritto al rientro e alla conservazione del posto***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6;  
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e

di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

## **CAPO X - DISPOSIZIONI SPECIALI**

### **Art. 57**

#### ***Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni***

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

### **Art. 58**

#### ***Personale militare***

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

### **Art. 59**

#### ***Lavoro stagionale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

### **Art. 60**

#### ***Lavoro a tempo parziale***

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

#### **Art. 61**

##### ***Lavoro a domicilio***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

#### **Art. 62**

##### ***Lavoro domestico***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

#### **Art. 63**

##### ***Lavoro in agricoltura***

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14;

decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5;

decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4;

legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con



modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

#### **Art. 64**

##### ***Collaborazioni coordinate e continuative***

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

#### **Art. 65**

##### ***Attività socialmente utili***

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17;

decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità.

Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. 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, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

## **CAPO XI - LAVORATRICI AUTONOME**

#### **Art. 66**

##### ***Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole***

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

#### **Art. 67**

##### ***Modalità di erogazione***

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

#### **Art. 68**

##### ***Misura dell'indennità***

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

#### **Art. 69**

##### ***Congedo parentale***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

## **CAPO XII - LIBERE PROFESSIONISTE**

#### **Art. 70**

##### ***Indennità di maternità per le libere professioniste***

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

## **Art. 71**

### ***Termini e modalità della domanda***

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

## **Art. 72**

### ***Adozioni e affidamenti***

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

## **Art. 73**

### ***Indennità in caso di interruzione della gravidanza***

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

## **CAPO XIII - SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ**

### **Art. 74**

#### ***Assegno di maternità di base***

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6;

legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12;

legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

#### **Art. 75**

##### ***Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui***

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficino dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
  - a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
  - b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
  - c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

#### **CAPO XIV - VIGILANZA**

##### **Art. 76**

###### ***Documentazione***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

##### **Art. 77**

###### ***Vigilanza***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

#### **CAPO XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI**

##### **Art. 78**

###### ***Riduzione degli oneri di maternità***

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato.

Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

##### **Art. 79**

###### ***Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato***

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e

servizi di culto;

c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

#### **Art. 80**

##### ***Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base***

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

#### **Art. 81**

##### ***Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui***

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

#### **Art. 82**

##### ***Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome***

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8;

legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

#### **Art. 83**

##### ***Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste***

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5;

legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

#### **Art. 84**

##### ***Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative***

(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

#### **CAPO XVI - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 85**

##### ***Disposizioni in vigore***

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-*sexies* del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'articolo 8-*bis* del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
- k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
- l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
- m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- n) il comma 1-*bis* dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
- o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
- s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
- v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
- w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
- x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
- z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
- aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
- bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
- cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
- ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
- ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
- gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:

- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
- b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
- c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- d) il comma 2, dell'articolo 20-*quinquies* e il comma 2 dell'articolo 25-*quater* del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
- e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
- f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
- g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
- h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
- i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
- j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
- k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
- r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

#### **Art. 86**

##### ***Disposizioni abrogate***

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2;  
legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9;  
legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
- b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
- b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-*bis*, 6-*ter* e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-*quater* della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
- d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
- f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
- h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
- m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
- n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;



- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
- p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-*bis* dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. (1)
- (1) *lettera così modificata dall'errata corrige pubblicato il Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 2001, n. 234*

#### **Art. 87**

##### **Disposizioni regolamentari di attuazione**

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

#### **Art. 88**

##### **Entrata in vigore**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

#### **Allegato A (Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)**

##### **ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico 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 dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- 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 7 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 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 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 affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo 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 7 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 7 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.

**Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)**

**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART.7**

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista 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 successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

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.

**Allegato C (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)**

**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11**

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorchè 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.

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, semprechè 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, semprechè 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, purchè 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) medicinali 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 D (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)**

**ELENCO DELLE CASSE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I LIBERI PROFESSIONISTI DI CUI ALL'ART. 70**

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa azionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori.
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri.
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti.
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.