A.S.SO.FARM.

F.I.L.C.A.M.S. – C.G.I.L.
F.I.S.A.S.C.A.T. – C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. – U.I.L.

Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Farmaceutiche Speciali

Roma 16 giugno 2000

INDICE

PREMESSA ..... pag. 4

ART. 1 – Applicabilità del contratto ..... pag. 5

ART. 2 – Decorrenza e durata del contratto ..... pag. 6

ART. 3 – Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore ..... pag. 7

ART. 4 – Norme aziendali ..... pag. 8

ART. 5 – Assunzione del personale ..... pag. 9

ART. 6 – Periodo di prova ..... pag. 11

ART. 7 – Apprendistato e contratti di formazione e lavoro ..... pag. 12

ART. 8 – Lavoro a tempo parziale ..... pag. 14

ART. 9 – Contratto a termine e lavoro temporaneo ..... pag. 16

ART. 10 – Classificazione del personale ..... pag. 18

ART. 11 – Quadri intermedi ..... pag. 23

ART. 12 – Criteri per la individuazione del personale da inquadrare nell'area quadri ..... pag. 24

ART. 13 – Mutamento di mansioni e di livello ..... pag. 25

ART. 14 – Orario di lavoro ..... pag. 26

ART. 15 – Riposo settimanale e festività ..... pag. 28

ART. 16 – Assenze e permessi ..... pag. 29

ART. 17 - Ferie ..... pag. 31

ART. 18 – Retribuzioni mensili e loro definizioni ..... pag. 33

ART. 19 – Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera ..... pag. 34

ART. 20 – Indennità Tecnico Professionale ..... pag. 35

ART. 21 – Indennità Quadri ..... pag. 36

ART. 22 – Tredicesima e quattordicesima mensilità ..... pag. 37

ART. 23 – Servizio notturno ..... pag. 38

ART. 24 – Lavoro straordinario e notturno ..... pag. 40

ART. 25 – Prestazioni inventariali ..... pag. 42

ART. 26 – Aumenti periodici di anzianità ..... pag. 43
ART. 27 – Anzianità di servizio – anzianità professionale – anzianità convenzionale .... pag. 44
ART. 28 – Benemerenze nazionali ..... pag. 45
ART. 29 – Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri ..... pag. 46
ART. 30 – Missioni ..... pag. 47
ART. 31 – Trasferte ..... pag. 48
ART. 32 – Indennità maneggio denaro ..... pag. 49
ART. 33 – Mensa ..... pag. 50
ART. 34 – Indumenti di lavoro ..... pag. 51
ART. 35 – Indennità di bilinguismo ..... pag. 52
ART. 36 – Copertura assicurativa ..... pag. 53
ART. 37 – Assistenza di malattia o infortunio ..... pag. 54
ART. 38 – Trattamento di malattia o infortunio ..... pag. 55
ART. 39 – Gravidanza e puerperio ..... pag. 57
ART. 40 – Aspettativa ..... pag. 58
ART. 41 – Chiamata e richiamo alle armi ..... pag. 59
ART. 42 – Sospensione del lavoro ..... pag. 60
ART. 43 – Doveri dei lavoratori ..... pag. 61
ART. 44 – Provvedimenti disciplinari ..... pag. 62
ART. 45 – Lavoratori studenti ..... pag. 65
ART. 46 – Diritto allo studio ..... pag. 66
ART. 47 – Aggiornamento professionale ..... pag. 67
ART. 48 – Risoluzione del rapporto di lavoro ..... pag. 68
ART. 49 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva ..... pag. 69
ART. 50 – Trattamento di fine rapporto ..... pag. 71
ART. 51 – Certificato di lavoro ..... pag. 73
ART. 52 – Trattamento di pensione ..... pag. 74

ART. 53 – Relazioni sindacali..... pag. 75

ART. 54 – Ente bilaterale …….....…….pag. 76

ART. 55 – Prerogative e funzioni dei sindacati ..... pag. 77

ART. 56 – Disciplina dello sciopero..... pag. 80

ART. 57 – Contrattazione di secondo livello ..... pag. 83

ART. 58 – Modifiche organizzazione aziend. - organici (tab. numeriche del personale). pag. 85

ART. 59 – Condizioni ed ambiente di lavoro ..... pag. 86

ART. 60 – Commissione paritetica nazionale..... pag. 87

ART. 61 – Conciliazione, vertenze individuali e arbitrato volontario ..... pag. 88

ART. 62 – Pari opportunità ..... pag. 89

ART. 63 – Cessione o trasformazione dell'azienda ..... pag. 90

ART. 64 – Trattamento economico ..... pag. 91

ART. 65 – Incentivo per la maggiore produttività …….pag. 92

ART. 66 – Previdenza complementare ..... pag. 94

Tabella n. 1 – Scatti di anzianità..... pag. 95

Tabella n. 2 – Minimi sindacali in vigore dal 01 gennaio 1997..... pag. 96

Tabella n. 3 – Tabella di raccordo dal 01 gennaio 1997 al 31 gennaio 1999 ..... pag. 97

Tabella n. 4 – Accordo 16 giugno 2000..... pag. 98

Tabella A – Paga base al 31 dicembre 2002 ..... pag. 99

Allegato 1 – Accordo per il 2° biennio C.C.N.L. 01 luglio 1995..... pag. 100

Appendice 1 – Accordo Governo-Sindacati 23 luglio ……pag. 104

Accordo per il lavoro 24 settembre …….pag. 118

PREMESSA

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono che il settore della distribuzione del farmaco sta attraversando una fase di rapida trasformazione sospinto, da un lato, dall'esigenza di migliorare il servizio ai cittadini allargando, secondo un sistema a rete, la risposta all'utenza in termini sociosanitari e di maggiore qualificazione in ordine alla distribuzione e preparazione del farmaco, dall'altro, dalla necessità di conseguire e massimizzare efficienze.

Le Parti ritengono che le due suddette valenze non siano antitetiche ma si possano sintetizzare e conciliare nel perseguire obiettivi e azioni di competitività volte a migliorare sia l'efficacia che l'efficienza del servizio al cittadino, che è la missione propria delle Aziende farmaceutiche speciali.

Il rinnovo di questo C.C.N.L. pertanto, confermando i principi espressi nell'accordo dell'11/02/1998 (vedi allegato n° 1), intende valorizzare il patrimonio di professionalità e di risorse umane operanti nel settore in un'ottica di competitività e di gestione imprenditoriale volte a perseguire obiettivi di qualificazione ulteriore del servizio sia in termine di efficienza, attraverso la ottimizzazione dei bilanci aziendali, sia in termini di efficacia, assicurando ai cittadini risposte multiple alle loro necessità.

ART. 1

Applicabilità del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro fra le imprese degli enti locali, gestite nelle forme di cui all'art.22 della legge 142/90 e successive integrazioni e modificazioni, esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.

2. L'applicazione del presente contratto di lavoro è subordinata agli adempimenti di legge cui debbono ottemperare le imprese di cui al comma precedente.

3. Mentre si conferma il ruolo insostituibile dei rapporti sindacali a livello aziendale, anche per una corretta gestione del presente contratto, si conviene che rientra nell'esclusiva competenza negoziale delle Parti stipulanti a livello nazionale ogni materia che non sia espressamente demandata alla contrattazione di 2° livello ed in particolare i livelli retributivi e relativi parametri, la struttura della classificazione del personale, la durata dell'orario di lavoro, il sistema di relazioni sindacali.

4. Il C.C.N.L. indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di 2° livello.

5. Le aziende dovranno consegnare ad ogni dipendente copia del presente contratto di lavoro, facendosene rilasciare ricevuta.

ART. 2

Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 1999 e avrà durata fino al 31 dicembre 2002.

2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo contrattuale si fa' riferimento a quanto previsto dagli accordi Cispel/Organizzazioni sindacali vigenti in materia (vedi appendice n° 1).

ART. 3

Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore

1. Il presente contatto, che costituisce una regolamentazione unitaria e inscindibile nel suo complesso, assorbe e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore e per le materie da esso disciplinate, tutte le norme di cedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di accordi e regolamenti aziendali e di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nell'ambito di ogni singolo istituto per effetto delle suddette regolamentazioni.

2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute "ad personam" da coloro che ne godono all'entrata in vigore del presente contratto e, in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendalmente mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del C.C.N.L..

ART. 4

Norme aziendali

1. Oltre che alle norme del presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte quelle altre norme regolamentari che saranno stabilite dall'azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al lavoratore stesso dal presente contratto.

2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

ART. 5

Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, della normativa comunitaria e del presente C.C.N.L..
Entro cinque giorni dall'assunzione l'Azienda deve inviare, alla Sezione circoscrizionale per l'impiego, una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo. Detta comunicazione, laddove si voglia beneficiare delle agevolazioni eventualmente previste per l'assunzione, deve essere integrata dagli elementi a ciò necessari.

2. L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale è indicato, come previsto dalla vigente legislazione (D.Lgs. n. 152/97):

- la data di assunzione;
- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente contratto;
- il trattamento economico iniziale;
- la sede di assegnazione;
- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Ad ogni lavoratore viene consegnata copia del contratto collettivo applicato. Il datore di lavoro è tenuto altresì a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso.

3. Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta in termini di legge, i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
- copia dello stato di servizio militare;
- stato di famiglia.

In particolare, all'atto dell'assunzione, vanno consegnati:

- il libretto di lavoro;
- eventuali certificati di servizio prestati in precedenza;
- il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà.

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.
Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

4. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Azienda, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

5. Le Parti convengono che, ai sensi dell'art. 25 comma 1 e 2, della legge 23.7.1991, n. 223, possono essere assunti mediante richiesta nominativa senza obbligo della riserva di cui al comma 1 del suddetto articolo, i lavoratori in possesso delle seguenti qualifiche:

- commesso coadiutore specializzato di farmacia;
- farmacista.

ART. 6

Periodo di prova

1 Il periodo di prova dovrà risultare nella lettera di assunzione e la durata massima non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo
Q1	180 gg.
Q2	180 gg.
Q3	180 gg.
A1	90 gg.
A2	90 gg.
B1	60 gg.
B2	60 gg.
C1	30 gg.

I predetti giorni sono da considerarsi di calendario. Da essi vanno esclusi i giorni di assenza effettuati a qualsiasi titolo.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al trattamento contrattuale stabilito per il livello al quale il lavoratore è stato assegnato.

3. Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; al lavoratore spetterà in ogni caso il pagamento dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

4. All'atto della recessione compete al lavoratore anche il T.F.R., nella misura spettante in conformità alla Legge n. 297/82 e all'art. 50 del vigente C.C.N.L..

5. Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso il lavoratore sarà considerato effettivo a tutti gli effetti contrattuali, ed il periodo di prova stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ART. 7

Apprendistato e Contratti di Formazione e Lavoro

1. Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale 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 lavorativo, confermando il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato.

2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 e successive modificazioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni o della maggior durata consentita dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

3. La durata del rapporto di apprendistato è così definita in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

- Livello B1 durata 36 mesi;
- Livello B2 durata 24 mesi;
- Livello C1 durata 18 mesi.

Sono escluse dal rapporto d'apprendistato le figure professionali dell'autista, del centralinista, dell'usciere o fattorino e dell'addetto alle pulizie, anche con mezzi meccanici.

Rientra nelle disponibilità della contrattazione aziendale la possibilità di maggiorare tali periodi fino ad un massimo di 48 mesi.

4. L'impegno formativo dell'apprendista per l'intera durata del periodo di apprendistato 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.

5. La retribuzione dell'apprendista viene così stabilita:

- per la prima metà del periodo di apprendistato 85% della retribuzione base;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato 90% della retribuzione base.

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

7. Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro.

8. La disciplina dell'apprendistato di cui al precedente non è applicabile alle imprese che risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

9. Le Parti si impegnano a definire la disciplina dei contratti di formazione e lavoro entro 6 mesi dalla pubblicazione delle disposizioni di futura emanazione relative alla loro armonizzazione con le normative comunitarie e le disposizioni di cui all'art. 45 della legge n° 144/99.

ART. 8

Lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, per accordo volontario fra lavoratore e azienda, viene prestato non saltuariamente, durante una parte del giorno, della settimana, del mese o dell'anno per una durata complessiva minore della durata normale di lavoro stabilita dal presente contratto o da vigenti accordi aziendali. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore né superiore a 30 ore settimanali. E' fatta eccezione per il personale di pulizia e per il personale assunto a part-time verticale, annuale o ciclico per il quale l'orario verrà determinato a livello aziendale o territoriale, con le modalità di cui al successivo comma 5.

2. Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e procedure in atto per i lavoratori a tempo pieno.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e le modalità di distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

4. La percentuale dei lavoratori a tempo parziale sul complesso dell'organico aziendale, l'orario e le modalità della sua articolazione, che può essere diversa da quella fissata con il regime ordinario di lavoro, sono definiti in sede aziendale tra le parti.

5. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività, gli aumenti periodici di anzianità ed ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto.

6. Possono essere assunti a tempo parziale i lavoratori che svolgono mansioni compatibili con un lavoro ad orario ridotto. Sono comunque esclusi dalla possibilità di lavoro a tempo parziale gli impiegati con funzioni di direzione o coordinamento (quali, ad esempio, quelle di direttore di farmacia, capo servizio, capo ufficio, capo magazziniere, capo reparto, capo settore di magazzino generale e di altre figure equivalenti).

7. Qualora si verificassero eccezionali indifferibili esigenze (quali, ad esempio, assenze improvvise di altro personale), l'azienda potrà far prorogare l'orario giornaliero, d'intesa con il lavoratore per il tempo necessario a superare le esigenze verificatesi. La direzione si confronterà con la rappresentanza sindacale aziendale sull'eventuale protrarsi oltre l settimana delle eccezionali indifferibili esigenze.

8. Le ore di lavoro supplementare effettuate ai sensi del precedente comma saranno recuperate entro il mese successivo con altrettante ore di riposo, o, in alternativa, a scelta del lavoratore, possono essere retribuite con le stesse maggiorazioni di cui all'art. 24 relativo al lavoro straordinario.

9. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale aventi i requisiti necessari per la copertura del posto. Il personale interessato dovrà dichiarare entro il termine prefissato il proprio intendimento.

10. Qualora la richiesta venga avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti a tempo pieno da ricoprire, fatta salva la priorità di coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la precedenza viene stabilita in funzione dell'anzianità di servizio.

11. Qualora si verificasse una parità nel requisito all'anzianità di servizio, si dovrà fare riferimento ai seguenti ulteriori criteri:
- numero delle persone a carico (con riferimento alle norme INPS)
- età dei candidati dando la precedenza al più anziano, qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico)

12. Ogni qualvolta si renda necessario assumere personale a tempo parziale, verrà data la precedenza al personale a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nel livello del personale da assumere a tempo parziale, che abbia avanzato richiesta scritta in tal senso. A tal fine la precedenza per il passaggio a tempo parziale viene determinata in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità, della maggiore età.

13. Nei confronti di detto personale, a decorrere dalla data di passaggio a tempo parziale, trovano conseguente applicazione, ai fini degli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale.

14. Una volta esercitata l'opzione per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, non si potrà trasformare ulteriormente il rapporto se non saranno trascorsi 24 mesi.

Per quanto non previsto, o in contrasto col presente articolo, il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni legislative di cui al D. Lgs. 61/2000, così come modificato dal D. Lgs. 100/2001, e successive modifiche e integrazioni

ART. 9

Contratto a termine e lavoro temporaneo

A) CONTRATTO A TERMINE

1. In applicazione delle leggi 56/87 e 196/97, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è ammessa oltre che nelle ipotesi già previste per legge, anche nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratore assente per ferie;
- sostituzione di lavoratore che abbia concordato con il datore di lavoro una sospensione del rapporto di lavoro;
- sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e per un ulteriore periodo di giorni 15 di calendario anteriori e/o successivi al periodo di assenza;
- per tutta la durata di apertura annuale di farmacia succursale;
- intensificazione e/o ampliamento dell'attività dell'Azienda, per il periodo massimo di sei mesi.

2. Al lavoratore assunto con contratto a termine compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato.

3. Al lavoratore assunto a termine che abbia il domicilio legale, in un Comune che disti almeno 100 Km dal Comune ove opera l'azienda verrà attribuita una indennità pari al 15% della retribuzione base mensile, limitatamente al periodo di effettiva presenza al lavoro in azienda. Tale indennità cessa quando il lavoratore trasferisce il proprio domicilio legale a distanza inferiore ai 100 Km.

4. Oltre che dalle norme di cui sopra, il rapporto di lavoro del personale assunto a termine sarà regolato dalle norme del presente contratto che siano compatibili con il carattere di temporaneità del rapporto medesimo**.**

5. L'azienda può, con il consenso del lavoratore, prorogare il rapporto di lavoro a termine, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da sopravvenute esigenze contingenti e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

6. In tutti i casi nei quali la legge dispone per le assunzioni il pubblico concorso, le aziende sono tenute ad effettuare il regolare espletamento entro 15 mesi dalla vacanza del posto.

7. Nei casi di cui al precedente comma, i lavoratori potranno essere assunti con contratto di durata corrispondente al tempo necessario per la copertura dei posti mediante il pubblico concorso previsto dalle leggi. Il loro rapporto di lavoro cesserà automaticamente al momento della copertura del posto da parte di coloro che risulteranno nominati a seguito dei pubblici concorsi espletati secondo le norme di legge. Qualora il rapporto continui oltre i 15 mesi dalla data di assunzione, all'atto della cessazione verrà riconosciuto al lavoratore, a titolo di indennizzo, un importo pari a 1 mensilità per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato, fermo restando il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 50 del presente contratto.

B) LAVORO TEMPORANEO

8. Contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono essere stipulati, oltreché nei casi previsti dalla legge, nelle stesse ipotesi per le quali è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato.

C) LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TERMINE E DEL LAVORO TEMPORANEO

9. Con riferimento alle sole ipotesi sopra descritte, la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di cui l'azienda si può avvalere stipulando un contratto di fornitura di lavoro temporaneo (interinale), non potrà essere complessivamente superiore al 15% mensile, oppure al 8% medio annuo dei lavoratori in organico a tempo indeterminato con un minimo garantito di due unità lavorative riferite all'organico complessivo di ciascuna Azienda.

10. Dalla percentuale di cui al precedente comma sono escluse le assunzioni effettuate a norma delle lettere a) e b) dell'art. della legge 230/62.

11. Per quanto concerne tempi e modalità si fa espresso riferimento, per quanto non previsto dal presente articolo, a quanto stabilito dalle leggi n.230/62, 56/87 e successive.

ART. 10

Classificazione del personale

1. Il personale è classificato su quattro aree professionali:

- Area Quadri;
- Area dell'Alta Professionalità;
- Area Tecnico-Amministrativa;
- Area Esecutiva.

2. Al fine di correlare e adeguare lo sviluppo professionale del personale ai cambiamenti organizzativi del settore e alle conseguenti nuove professionalità richieste, le Parti convengono di istituire a livello nazionale una Commissione paritetica, costituita di 3 componenti per parte, al fine di:

- verificare la validità dell'attuale sistema d'inquadramento, con particolare riferimento ai livelli Q1, Q3 e B2;
- proporre eventuali cambiamenti;
- riscontrare l'adeguatezza di tutti gli inquadramenti in essere sulla base delle nuove modalità organizzative.

AREA QUADRI (Legge n.190/1985)

DECLARATORIA

Vi appartengono quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione aziendale, ricoprono funzioni nell'ambito di posizioni di massimo livello organizzativo e/o sovrintendono con continuità ad unità produttive e/o ad organizzazioni o funzionali in campo sanitario e/o amministrativo e/o commerciale, ovvero, pur sempre nei limiti delle direttive impartite dalla direzione aziendale, svolgono in tali articolazioni, con ampia autonomia operativa, compiti implicanti funzioni di analoga importanza e di responsabilità che influenzano la scelta e la realizzazione dei programmi aziendali.

LIVELLO Q1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono funzioni direttive all'interno di entità organizzative di particolare complessità o dell'intero comparto sanitario-amministrativo-commerciale, dei quali coordinano l'andamento funzionale con ampia discrezionalità per l'attuazione delle direttive generali ricevute.

Esempi:

- Farmacisti direttori di aziende che gestiscono fino a tre farmacie anche quando abbiano la direzione di una di esse;
- Capi servizio e/o responsabili di importanti settori aziendali (amministrativo, logistico, farmaceutico, etc.), i quali operino in aziende di particolare complessità con compiti organizzativi e gestionali.

LIVELLO Q2 – PROFILO

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità funzioni direttive e/o di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali.

Esempi:

- Farmacista direttore di farmacia;
- Farmacista direttore di magazzino;
- Responsabile di C.E.D. che gestisce sistemi informativi interattivi su tutti i comparti aziendali in strutture organizzative complesse.

LIVELLO Q3 - PROFILO

Lavoratori che, nell'ambito delle responsabilità delegate, svolgono con continuità funzioni che implicano la responsabilità di specifiche attività aziendali e/o di progetti particolari.(1)

Esempi:

- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario di apertura a battenti aperti non inferiore alle 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero anno solare.
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità e il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia;
- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengono attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budgets.

Fermo restando che la definizione della normativa dei quadri compete a livello nazionale, nelle aziende articolate e complesse verrà svolto un confronto a livello aziendale per verificare la possibilità di individuare eventuali altre figure da collocare nell'area quadri.

AREA DELL'ALTA PROFESSIONALITA'

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti alta professionalità per l'espletamento delle quali occorre una specifica preparazione nonché iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità professionali ovvero i lavoratori che con specifiche capacità e conoscenze tecnico-amministrative svolgono mansioni di particolare rilievo e complessità e compiti di coordinamento operativo di altri lavoratori.

LIVELLO A1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività ad elevato contenuto professionale di natura sanitaria o tecnica o amministrativa in condizione di ampia autonomia nell'ambito delle disposizioni sanitarie e nei limiti

[1] L'individuazione di tali figure viene determinata attraverso confronto a livello aziendale

delle direttive ricevute ovvero che coordinano e controllano attività tecniche e/o amministrative nell'ambito di strutture aziendali di notevole complessità e/o rilevanza.

Esempi:

- Farmacista collaboratore;
- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico con strutture organizzative di particolare articolazione e/o che operi in condizioni di ampia autonomia;
- Responsabile di C.E.D. e/o analista C.E.D. con elevata capacità di intervento e competenza professionale che analizza e realizza procedure informative in strutture organizzative complesse;
- Biologo.

LIVELLO A2 - PROFILO

Lavoratori di concetto che, con autonomia operativa adeguata al funzionale e corretto svolgimento dei compiti loro affidati, svolgono mansioni che richiedono specifica preparazione e competenza tecnica e amministrativa e/o comportino il controllo e il coordinamento di più gruppi di lavoratori.

Esempi:

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;
- Analista programmatore C.E.D.;
- Capo magazziniere.

AREA TECNICO - AMMINISTRATIVA

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori con mansioni di carattere tecnico ed amministrativo in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di fiducia e responsabilità o di compiti di controllo e coordinamento di altri lavoratori.

LIVELLO B1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività amministrative e/o tecniche con specifiche capacità e conoscenze in condizioni di autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate, ovvero il cui compito consiste nel controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori inquadrati nei livelli inferiori, ovvero lavoratori che in condizioni di autonomia operativa, nell'ambito della propria mansione, esprimono capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite con adeguata esperienza e/o corsi professionali.

Esempi:

- Capo settore di magazzino che oltre a svolgere le mansioni del personale assegnato al settore coordina e controlla l'operato del gruppo;

- Coadiutore specializzato di farmacia (2) cui è affidata la conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici;
- Impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattiene rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni;
- Impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico-commerciale.

NORMA DI ATTUAZIONE

Le parti concordano che i progetti per il recupero di produttività dovranno prevedere, ai fini dello sviluppo complessivo dell'azienda, la qualificazione del settore del parafarmaco, attraverso la formazione e l'utilizzo del personale addetto e l'istituzione di reparti specializzati autonomi.
A livello aziendale saranno inoltre definite le modalità di copertura dei posti.

LIVELLO B2 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico od amministrativo sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono un'adeguata conoscenza del lavoro anche acquisita mediante esperienza pratica e/o corsi professionali.

Esempi:

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che esplichi mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;
- Operatore di C.E.D.;
- Addetto amministrativo e addetto tecnico, che svolge con maggiore professionalità ed esperienza, e in condizione di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste per gli appartenenti all'area esecutiva;
- Capo usciere;
- Capo fattorino.

AREA ESECUTIVA

DECLARATORIA

[2] Coadiutori specializzati di farmacia sono quei lavoratori che, oltre a riassumere mansioni tradizionali del commesso di farmacia, esplicano funzioni di raccordo, coordinamento e collaborazione con il personale laureato e sono addetti anche alle mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte ed ai relativi adempimenti amministrativi.
Si accede alla qualifica di coadiutore mediante:
a) esperienza documentata di lavoro in farmacia come commesso o con mansioni di analogo valore professionale di almeno 3 anni presso l'azienda di appartenenza o in altra azienda farmaceutica;
b) attestato di frequenza con profitto di corsi di specializzazione professionale aziendali. ai corsi di formazione potrà partecipare tutto il personale interessato e gli stessi saranno aperti anche ai dipendenti delle piccole aziende pubbliche del comprensorio;
c) partecipazione con esito positivo ad un esame-colloquio, al quale può essere presente in qualità di osservatore una rappresentanza delle OO.SS. territoriali, possono partecipare solo coloro che sono in possesso dei requisiti previsti ai punti sub a) e sub b).
Nella formazione della graduatoria, a parità di punteggio, verrà data la preferenza a chi ha maturato l'esperienza documentata di lavoro di cui al precedente punto a) nell'azienda che ha espletato il concorso.

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività esecutive.

LIVELLO C1 - PROFILO

Lavoratori che, utilizzando conoscenze pratiche acquisibili attraverso un breve periodo di esperienza lavorativa, svolgono attività di carattere ripetitivo anche con uso di strumenti e macchinari.

Esempi:

- Commesso di farmacia o magazzino;
- Autista;
- Dattilografo;
- Video-terminalista;
- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.

Lavoratori che svolgono attività manuali per eseguire le quali è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esempi:

- Centralinista;
- Usciere o fattorino.
- Commesso, dattilografo, addetto amministrativo, autista, video-terminalista per i primi sei mesi.

Lavoratori che svolgono attività manuali semplici.

Esempi:

- Addetto alla pulizia anche con mezzi meccanici.

A far data dal 01/07/2000 i livelli C2 e C3 sono soppressi e, conseguentemente, la nuova scala parametrale risulta quella riportata alla tabella A.

ART. 11

Quadri intermedi

1. In attuazione di quanto disposto dalla legge13.5.1985, n. 190 al lavoratore riconosciuto quadro compete il trattamento specifico previsto dal presente C.C.N.L..

2. Nei confronti dei quadri verranno sviluppate idonee azioni formative a carattere sistematico e ricorrente, allo scopo di iniziare un processo di sviluppo del ruolo, mirando all'individuazione di potenzialità di crescita professionale.

3. Gli interventi formativi dovranno inoltre avviare ed indirizzare un "trend" volto a determinare una cultura dell'obiettivo da conseguire, anche per gli aspetti della gestione delle risorse affidate.

4. Svolgendo funzioni di rilevante importanza ai finì dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda, i quadri saranno informati delle variazioni che si intendono apportare alle strutture aziendali e al rapporto funzionale tra esse mediante riunioni collegiali fra tutti i responsabili delle strutture direttamente o indirettamente interessate.

5. I quadri verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'azienda e saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti sia i più generali problemi di gestione e i principali programmi dell'azienda.

6. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni relative alla posizione di quadro, agli interessati sarà corrisposto il trattamento di cui all'art. 13, comma n. 3 del presente contratto.

7. Viene confermato particolarmente per i quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione aziendale, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

8. Ai quadri si applicano le normative del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali per quanto non previsto dal presente articolo.

9. Ai sensi dell'art. 5 della legge 190/85, le aziende assicureranno i quadri intermedi contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, con copertura minima di almeno 1 miliardo.

ART. 12

Criteri per la individuazione del personale da inquadrare nell'area quadri

1. Ove lo Statuto della azienda non preveda la procedura del concorso pubblico, per la individuazione del personale da inquadrare nell'area quadri, le Direzioni aziendali opereranno le scelte tra il personale avente i seguenti requisiti:

a) permanenza nell'area o livello immediatamente inferiore a quella/o del posto da ricoprire per un periodo minimo di servizio continuativo presso l'azienda di anni 2;

b) aver partecipato ai corsi di formazione professionale indirizzati alle singole specifiche qualifiche o alle attività formative di interesse generale promosse dall'azienda.

2. Verranno, poi, assunti a base di valutazione ulteriori fattori attinenti l'attività professionale svolta in azienda dai candidati in possesso dei requisiti sopra precisati.

3. I criteri ed i termini per la scelta verranno divulgati, in tempi utili, attraverso una comunicazione affissa negli albi aziendali.

4. Prima di procedere alle nomine, l'azienda informerà le OO.SS. sulle scelte effettuate illustrandone dettagliatamente le motivazioni.

5. Qualora le OO.SS. ritengano di chiedere ulteriori chiarimenti in merito alle scelte effettuate, l'azienda è tenuta a fornirli entro 15 giorni.

ART. 13

Mutamento di mansioni e di livello

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

2. Potrà altresì essere assegnato a mansioni inerenti ad altro livello purché ciò non comporti peggioramento economico o morale, né mutamento sostanziale della sua posizione nell'azienda.

3. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.

4. Trascorso un periodo di tre mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. In tal caso il lavoratore verrà definitivamente assegnato al livello superiore non appena sarà decaduto il diritto dell'assente alla conservazione del posto e comunque quando avrà compiuto dodici mesi continuativi di sostituzione. Resta fermo quanto previsto per gli aumenti periodici di anzianità, in caso di passaggio di livello, dal 4° comma dell'art. 26.

5. Il lavoratore non potrà essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

6. Nel caso di passaggio ad un livello superiore, gli eventuali assegni di merito goduti dal lavoratore nel precedente livello verranno assorbiti fino a concorrenza della differenza tra le retribuzioni base del precedente e del nuovo livello.

7. Il passaggio di livello deve essere comunicato dall'azienda con lettera al lavoratore.

8. Le norme contenute nel 4° comma non si applicano ai lavoratori che vengano adibiti a mansioni corrispondenti a livelli superiori per l'inquadramento nei quali le norme legislative richiedono l'espletamento di un pubblico concorso. Tale concorso deve essere espletato nel tempo strettamente necessario ed, in ogni caso, non oltre i 15 mesi dalla data dell'assegnazione delle mansioni ai citati lavoratori.

ART. 14

Orario di lavoro

1. Fatte salve le prerogative e le responsabilità della direzione aziendale nel provvedere alla complessiva organizzazione e conduzione dell'azienda, le Parti convengono che il presente articolo disciplina:

a) l'orario di lavoro;
b) la flessibilità dell'orario.

2. E' rimessa alla contrattazione tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali la individuazione di soluzioni idonee sotto il profilo dell'efficienza dell'azienda e tenendo conto dell'interesse dei lavoratori, in ordine alla adozione di turni, nastri orari e distribuzione dell'orario di lavoro.

3. La durata normale del lavoro è di 38 ore settimanali a decorrere dal 01 gennaio 1993.

4. Per il personale di farmacia tale orario deve svolgersi nei limiti delle ore di apertura e di chiusura stabiliti dalle competenti autorità; può essere fatta eccezione per il personale di farmacia che rimane aperta 24 ore su 24, per il quale può essere definito a livello aziendale un orario continuato.

5. L'orario settimanale è, di norma, ripartito su cinque giorni consecutivi; quando esigenze locali o disposizioni dell'autorità competente, ovvero opportunità aziendali ne suggeriscono la scelta, può essere definita in azienda una articolazione su giorni non consecutivi.

6. Quando l'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni, il secondo giorno di riposo settimanale è considerato lavorativo ad ogni altro effetto.

7. Qualora il lavoratore sia comandato a prestare servizio in sede diversa dall'abituale, ma nell'ambito dello stesso Comune, l'orario di lavoro ha inizio sul posto di lavoro. Qualora gli viene richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, verrà computato nell'orario di lavoro il tempo strettamente necessario per il rientro. Eventuali spese di trasporto e vitto, quando preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'azienda.

8. Poiché l'orario di apertura e chiusura della farmacia, fissato dall'autorità competente, non è corrispondente alla durata del lavoro settimanale stabilita dal contratto, è consentita l'adozione di turni, nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro, che assicuri il miglioramento della produttività, nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio.

9. Nell'adozione di turni, nastri orari e distribuzione dell'orario, di cui al comma precedente, non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali, né quello massimo di 42 ore da compensarsi tra loro. L'azienda provvederà a comunicare ai lavoratori interessati quanto definito dalle parti.

10. I lavoratori coinvolti nella flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

11. Nelle zone ad intensa attività turistica stagionale, in sede aziendale potranno essere individuati fino a due periodi, complessivamente non superiori a 90 giorni nell'arco dell'anno solare, se trattasi di zone con doppia stagionalità; durante tali periodi l'orario di lavoro settimanale può essere modificato rispetto al restante periodo dell'anno per far fronte alle maggiori richieste dell'utenza. Le eventuali prestazioni aggiuntive richieste ed effettuate in detto periodo massimo di 90 giorni saranno recuperate in altri periodi dell'anno a minore intensità lavorativa, entro i quattro mesi successivi al/i periodo/i stesso/i.

ART. 15

Riposo settimanale e festività

1. Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

2. Qualora nella giornata di domenica la farmacia debba rimanere aperta al pubblico, il lavoratore che ne è richiesto è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della successiva settimana.

3. Per tale servizio domenicale, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 25% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro.

4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 24 del presente contratto.

5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora (3).

6. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richiesto, prestate nei giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 26 del presente contratto.

7. Quando una delle festività non domenicali previste dal quinto comma del presente articolo venga a cadere di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale calcolata nel modo previsto dall'art. 18 del presente contratto.

8. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.

9. Il trattamento di cui al comma 7 del presente articolo è dovuto anche ai lavoratori che, nei casi previsti dal presente contratto, lavorino la domenica, godendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nei casi di coincidenza delle festività con il suddetto giorno di riposo.

10. I trattamenti corrisposti ai sensi del presente articolo non sono considerati facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto esclusi quelli fiscali e previdenziali e del trattamento di fine rapporto.[3]

---

[3] Per effetto degli artt. 1 e 2 della L. 27.05.1949, n. 260, dell'art. 1 della L. 05.03.1977, n. 54, dell'art. 1 del D.P.R. 28.12.1985, n. 792, dell'art. 1 della L. 20.11.2000, n. 336, sono da considerarsi festivi i seguenti giorni:
- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il 6 gennaio: Epifania;
- il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;

ART. 16

Assenze e permessi

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.

3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.

4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a quattro giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai punti 1), 2), 3) e 4) del 1° comma dell'art. 44 del presente contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.

5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di 4 giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. Su richiesta del lavoratore, l'azienda accorda nell'anno, per giustificati motivi brevi permessi retribuiti entro il limite complessivo di 24 ore nell'anno.

7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio.

8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

9. durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.

10. Nel caso di decesso del coniuge, di un genitore, di un figlio, di un fratello o sorella, saranno concessi al lavoratore fino a cinque giorni di calendario di permesso, con corresponsione della retribuzione globale, da non calcolare agli effetti delle ferie.

- il 1^ maggio: festa del lavoro;
- il 2 giugno: festa della Repubblica.
- il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il giorno di Ognissanti;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il 26 dicembre;

11. Per le facilitazioni particolari relative ai lavoratori studenti ed all'esercizio del diritto allo studio valgono le norme di cui ai successivi articoli 45 e 46.

12. A norma dell'art. 32 della legge 20.5.1970, n. 300, i lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Inoltre i lavoratori eletti alla carica di sindaco odi assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

13. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

14. Per quanto non previsto, o in contrasto col presente articolo, valgono le disposizioni legislative di cui alla L. 53/200 (congedi parentali), e successive modifiche e integrazioni.

ART. 17

Ferie

1. A partire dal 1° gennaio 1993, il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale.

2. Il periodo di ferie è di:
- 25 giorni lavorativi quando l'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 giorni;[4]
- 29 giorni lavorativi quando l'orario settimanale è distribuito su 6 giorni.

3. Le ferie vengono riferite ad anno solare; in caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, intendendosi per mese intero quello lavorato per un periodo pari o superiore a 15 giorni.

4. L'epoca delle ferie è fissata dall'azienda normalmente dal maggio all'ottobre, a seconda delle esigenze del servizio e tenendo conto del desiderio dei lavoratori. Peraltro per il personale addetto alle farmacie l'epoca delle ferie coincide, normalmente, con la chiusura per turno della farmacia salvo diverse esigenze di servizio.

5. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e dovranno essere usufruite a giornate intere.

6. Le ferie restano interrotte nel caso in cui, durante il loro godimento, il lavoratore sia colpito da malattia debitamente denunciata e riconosciuta. Non matura il diritto alle ferie il lavoratore che rimane assente per malattia per un periodo pari o superiore all'anno.

7. Le ferie sono irrinunciabili; il lavoratore che, nonostante l'assegnazione per iscritto delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.

8. Le ferie non possono essere assegnate durante il periodo di preavviso.

9. Per ragioni di servizio l'azienda potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore stesso al completamento di detto periodo in epoca successiva. Il lavoratore avrà diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato ritorno in azienda, sia per l'eventuale ritorno al luogo dal quale egli sia stato richiamato.

[4] Nei valori predetti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con Accordo Interconfederale CISPEL e Federazione Unitaria CGIL – CISL - UIL 27 luglio 1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre).
Nei suddetti valori sono altresì comprese due giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata legge n. 54/1977.

NORMA Dl ATTUAZIONE

Quando la distribuzione dell'orario di lavoro è disomogenea le ferie che competono al lavoratore, ai sensi del comma 2 del presente articolo, non possono superare, complessivamente, 198 ore lavorative.

ART. 18

Retribuzioni mensili e loro definizioni

1. La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

2. La retribuzione è definita come segue:

a) "Retribuzione base": è quella di cui alla tabella A.

I valori unitari e complessivi riportati nella predetta tabella risultano costituiti da:

- retribuzione base al 31.12.1998,
- indennità di contingenza al 31.12.91,
- EAR,
- EDR (ex art. 21 C.C.N.L. 1 luglio 1995),
- 2° EDR ex Prospetto 2, di cui all'Accordo di rinnovo 11/02/1998, come configurato nella tabella A,
- 3° EDR (erogato dal 01.01.1999).

b) "Retribuzione individuale": è costituita dalla retribuzione base, dagli aumenti periodici di anzianità, dall'indennità quadri, dall'indennità tecnico professionale, dall'Elemento Personale Aggiuntivo (E.P.A.) e da altri eventuali assegni di tipo continuativo ad personam a carattere aziendale e/o di merito".

c) "Retribuzione globale": è costituita dalla retribuzione individuale cui si aggiungono le altre indennità a carattere continuativo, compresi i due E.D.R. erogati rispettivamente alle date 01/06/2001 e 01/06/2002, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonché con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato".

NORMA DI ATTUAZIONE

L'eventuale quota dell'indennità speciale residua", fino al limite massimo di L. 5.000 attribuita ad personam, a norma del 2° comma dell'art. 17 del C.C.N.L. 20 Novembre 1984, è stata assorbita a far data dal 1° Marzo 1992, negli aumenti contrattuali.

ART. 19

Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera

1. Essendo definita al 1° comma dell'art. 14 la normale durata dell'orario di lavoro in 38 ore settimanali, a partire dall'1°.1.1993, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni contenute nell'art. 18, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 165.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

NORMA DI ATTUAZIONE

Fino al 31.12.1992 la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni contenute nell'art. 18, è ottenuta dividendo la corrispondente retribuzione per 173.

ART. 20

Indennità Tecnico Professionale

1. Ai lavoratori farmacisti inquadrati nel livello A1 nonché ai lavoratori inquadrati ai livelli Q1, Q2, Q3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L., viene corrisposta un'indennità tecnico-professionale di L. 150.000 mensili per 14 mensilità, la quale fa parte della retribuzione individuale.

NORMA DI ATTUAZIONE

1. I lavoratori non farmacisti inquadrati nel livello A1 in forza alla data del 31 marzo 1992 mantengono "ad personam" l'indennità di aggiornamento tecnico professionale come previsto dallo stesso art. 22 del C.C.N.L. 19.11.1988; tale indennità, riproporzionata in lire 105.000 mensili, viene erogata per 14 mensilità e fa parte della retribuzione globale.

ART. 21

Indennità Quadri

1. Ai lavoratori appartenenti all'area quadri è attribuita una Indennità Quadri nelle misure di seguito riportate:

Livello	Valore
Q1	L. 250.000
Q2	L. 225.000
Q3	L. 200.000

Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

2. Le cifre aggiuntive dell'indennità quadri, attualmente fruite in forza del 2° comma dell'ex art. 23, C.C.N.L. 1 luglio 1995, qualora eccedano i valori della presente tabella, verranno riconosciute, al personale in servizio alla data di stipula del presente contratto, come Assegno ad Personam in cifra fissa, non riassorbibile, che farà parte della retribuzione individuale.

3. Ulteriori riconoscimenti retributivi incentivanti, a titolo di indennità quadri, potranno essere contrattati tra le parti e attribuiti a livello aziendale sulla base di progetti obiettivi condivisi.

ART. 22

Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà per ogni anno solare nei mesi di giugno e dicembre una quattordicesima e una tredicesima mensilità; il loro importo sarà pari alla retribuzione globale del mese precedente a quello in cui vengono corrisposte.

2. Nel caso di inizio o di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno solare, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanto sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero e si trascurano quelle inferiori. In caso di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro l'importo da prendere a riferimento per il calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità è quello relativo all'ultimo retribuzione globale percepita.

ART. 23

Servizio notturno

1. Il personale addetto alla vendita nella farmacia dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne, quando la farmacia sia tenuta al servizio notturno stabilito dall'autorità competente.

2. Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra l'ora di chiusura serale e l'ora di apertura mattutina della farmacia, entrambe fissate dall'autorità competente.

3. Si considera orario normale notturno quello lavorato nei limiti fissati dall'art. 14 del presente contratto.

4. Si considera orario straordinario notturno quello lavorato oltre i limiti di cui al comma precedente.

5. Fermo restando che le maggiorazioni per il lavoro ordinario ed i compensi per il lavoro straordinario corrisposti ai sensi del presente articolo non sono considerati facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto, il servizio notturno è compensato come segue:

a) servizio a porte aperte ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti, viene compensato:

con la sola maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria per le ore di servizio prestate fino al limite dell'orario normale fissato ai sensi dell'art. 14 del presente contratto in aggiunta alla normale retribuzione;

con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 50% per le ore di servizio prestate eccedenti il predetto limite.

b) servizio misto a porte aperte ed a porte chiuse, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia, dopo la chiusura delle porte, per il rispondere ad ogni chiamata, viene compensato:

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

come al successivo punto c) dall'ora di chiusura delle porte fino al termine del servizio.

c) servizio sempre a porte chiuse per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni chiamata, viene compensato:

con la sola maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria per il servizio prestato nel limite dell'orario normale ai sensi dell'art. 14 del presente contratto in aggiunta alla normale retribuzione e con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 30% per le ore eccedenti detto limite;

il trattamento di cui sopra non compete al lavoratore ove questi svolga tale servizio, anziché in farmacia, nell'alloggio fornitogli gratuitamente dall'azienda e collocato nelle immediate vicinanze della farmacia stessa.

6. Le ore di lavoro notturne effettuate, a norma del presente articolo, nei giorni festivi di cui al 5° comma dell'art.15 fino al limite del normale orario giornaliero di lavoro e quelle eccedenti tale limite verranno compensate con una ulteriore maggioranza del 25% della retribuzione individuale oraria da cumularsi con le maggiorazioni previste alle lettere a), b) e c) del presente articolo.

ART. 24

Lavoro straordinario e notturno

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell'art. 14, salvo le esclusioni previste dall'art. 14 e dal successivo art. 29 lett. b).

2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno feriale viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 35%.

3. Il lavoro straordinario compiuto fra le 20 e le 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 50% se feriale e del 70% se festivo.

4. Il lavoro ordinario prestato tra le ore 20 e le ore 6, è considerato notturno e compensato con una maggiorazione del 15% della retribuzione individuale oraria.

5. Dall'applicazione delle norme precedenti è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'art. 23 del presente contratto.

6. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 15. Esso viene compensato con la retribuzione giornaliera individuale maggiorata del 50% se prestato in orario diurno e del 70% se notturno.

7. Non si considera lavoro straordinario festivo quello prestato dal personale addetto alle vendite nelle domeniche, se sostituite dal giorno di riposo compensativo.

8. Il lavoro straordinario si considera eccezionale. Qualora situazioni particolari dovessero richiedere le prestazioni straordinarie, le situazioni stesse saranno esaminate nel merito con gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.

9. Per le prestazioni straordinarie, le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte di ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.

10. Entro detto limite, il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

11. Le ore di lavoro effettuate nelle festività infrasettimanali e le ore retribuite come lavoro straordinario relative alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'art. 47 non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al 9° comma.

12. Il lavoro straordinario non espressamente richiesto non è riconosciuto né compensato.

13. Le aziende, dietro richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, dovranno esibire documentazione relativa all'entità delle prestazioni straordinarie effettuate nelle aziende stesse.

14. Con decorrenza 1 luglio 2000, il lavoro straordinario effettuato nella 39^ e 40^ ora ha un'unica maggiorazione del 20% qualunque sia la tipologia dello svolgimento (festivo, diurno, notturno, battenti chiusi, battenti aperti).

ART. 25

Prestazioni inventariali

Le Aziende possono richiedere prestazioni inventariali, le cui modalità sia di effettuazione che di compenso, saranno definite nella contrattazione di secondo livello (art. 57).

ART. 26

Aumenti periodici di anzianità

1. Al lavoratore spetta, per ogni biennio di anzianità, un aumento in cifra di importo pari a quello indicato per ciascun livello di classificazione nella tabella n. 1 allegata al presente contratto fino a raggiungere l'importo massimo complessivo pari a 11 aumenti per i lavoratori in servizio alla data del 30.5.1995 e pari a 6 aumenti per quelli assunti successivamente tutti riferiti all'ultimo livello di appartenenza. L'importo massimo può essere raggiunto anche con una frazione dell'aumento periodico biennale.

2. Gli aumenti periodici di anzianità sono corrisposti a decorrere dal 1° gennaio di ciascun biennio successivo al 1° gennaio 1994.

3. Per i lavoratori assunti nel corso del biennio il primo aumento periodico di anzianità è corrisposto pro rata in proporzione ai mesi di servizio prestati, calcolandosi come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni di calendario.

4. In caso di passaggio di livello il lavoratore conserva l'importo conseguito nel livello di provenienza, importo che concorre al raggiungimento nel nuovo livello dell'importo massimo conseguibile. La frazione di biennio maturata nel livello di provenienza è utile per il conseguimento dell'aumento periodico nel nuovo livello.

5. La disciplina degli aumenti di anzianità definita nel presente articolo è integralmente sostitutiva con effetto dal 1° febbraio 1994 di ogni altra precedente a norma del punto 8 e della norma transitoria di attuazione dell'art. 28 del C.C.N.L. 31 marzo 1992.

NORMA Dl ATTUAZIONE

In funzione della conversione in cifra degli aumenti di anzianità l'importo degli aumenti di anzianità maturati da ciascun lavoratore alla data del 30 gennaio 1994 concorre al raggiungimento dell'importo massimo conseguibile a norma del presente articolo.

ART. 27

Anzianità di servizio - anzianità professionale - anzianità convenzionale

1. Per i lavoratori i quali, dopo il periodo di prova o dopo il rapporto a termine, siano assunti a tempo indeterminato, la decorrenza dell'anzianità avviene rispettivamente ai sensi degli articoli 6 e 9 del presente contratto.

2. Il lavoratore che abbia conseguito il passaggio ad un livello superiore conserva, a tutti gli effetti del presente contratto salvo quanto stabilito nell'art. 26 l'anzianità maturata dall'inizio del rapporto di lavoro.

3. L'anzianità del dipendente si computa ad anni interi, senza tener conto dei periodi nei quali il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti.

4. Le eventuali frazioni di anno si computano in dodicesimi, intendendosi compiuto il mese iniziato.

5. L'effettiva anzianità professionale deve essere comprovata dal lavoratore a richiesta dell'azienda, mediante esibizione del libretto di lavoro e/o della situazione contributiva previdenziale e/o dell'attestato rilasciato dagli enti pubblici e/o, nel caso di farmacista già proprietario, di attestato rilasciato dagli enti ed istituzioni previste dalla legge.

6. Ai lavoratori assunti a seguito di trasferimenti, sulla base di accordi sindacali e/o sottoscritti da enti, da aziende o enti pubblici soppressi o ridimensionati o a seguito di convenzioni speciali stipulate tra Comuni e Aziende farmaceutiche speciali può essere riconosciuta e attribuita un'anzianità convenzionale fino a concorrenza dell'anzianità maturata presso l'ente o azienda di provenienza.

7. Tale anzianità convenzionale sarà utile agli effetti degli aumenti periodici di anzianità fino ai limiti previsti all'art. 26.

8. I lavoratori, cui sia stata riconosciuta l'anzianità convenzionale, sono comunque tenuti ad effettuare il periodo di prova.

9. Nei casi in cui, ai finì dell'inquadramento, è fatto riferimento all'anzianità di servizio (commesso e coadiutore specializzato di farmacia), dell'anzianità convenzionale si terrà conto unicamente se il servizio precedentemente prestato è stato svolto presso una farmacia.

10. Dell'anzianità convenzionale si terrà altresì conto nell'applicazione degli altri istituti contrattuali che facciano riferimento all'anzianità di servizio, ad eccezione di quelli relativi al preavviso e all'indennità di anzianità al 31/5/1982.

ART. 28

Benemerenze nazionali

Ai lavoratori cui si applica il presente contratto saranno riconosciuti, a titolo di benemerenze nazionali, i benefici contemplati dalle leggi vigenti, fatti salvi i diritti acquisiti.

ART. 29

Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri

1. I farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri che abbiano un solo farmacista e per le quali sia fissato dall'autorità competente l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura per la spedizione delle ricette urgenti e/o un orario di apertura settimanale della farmacia superiore alla durata settimanale del lavoro prevista dall'art. 14 e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:

a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità:

a una indennità pari al 30% della retribuzione individuale mensile;

b) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 14 ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali:

ad una indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;

c) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura della farmacia che superi le 44 ore settimanali:

oltre al trattamento di cui al precedente punto b) sino alle 44 ore settimanali di servizio, ad un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 30%;

d) se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano:

a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 45% della retribuzione individuale oraria, non cumulabile con le maggiorazioni di cui agli artt. 24, comma 5°, e 15, comma 3°, del presente contratto.

2. E' in facoltà dell'azienda di assegnare, sentito il dipendente, in sostituzione dell'indennità di cui alla lettera a), l'alloggio gratuito.

3. Qualora il dipendente sia tenuto saltuariamente agli obblighi di cui alle lettere a) e b), in conseguenza all'attuazione di turni con altre farmacie, le indennità relative saranno erogate esclusivamente in proporzione ai periodi di effettivo adempimento dei detti obblighi.

4. Qualora il dipendente sia tenuto a più di uno degli obblighi di cui alle lettere a), b), c) e d), le relative contropartite sono cumulabili.

5. Qualora sia richiesta la reperibilità a farmacisti che non rientrino nella ipotesi di cui al 1° comma, il compenso per tale reperibilità sarà quello previsto alla lett. a) di detto 1° comma con l'eventuale limitazione di cui al 3° comma del presente articolo.

ART. 30

Missioni

1. L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori del comune dove ha sede, anche, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'espletamento di servizi esterni convenzionati a favore di altri enti.

2. In tal caso al lavoratore compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).

3. Per i lavoratori le cui attribuzioni comportino di uscire abitualmente in missione potranno essere stabiliti speciali accordi in sede aziendale.

ART. 31

Trasferte

1. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'Azienda, sia per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, etc., compete:

a) il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, per l'espletamento dei servizi esterni, nei limiti della normalità;

b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari all'80% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 24 del presente C.C.N.L.. Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.

La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve essere preventivamente approvata dall'azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa;

c) un'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede, corrispondente a un importo al 1,50% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il lavoratore sia costretto a pernottare fuori sede.

2. Il lavoratore ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del lavoratore in sede.

3. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica calcolata in ragione di un quinto del costo di un litro di benzina super.

4. Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri enti, che non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data del 31.10.1988.

ART. 32

Indennità maneggio denaro

1. Al personale dei livelli B1, B2, C1 che sia addetto alla cassa, a contatto con il pubblico, e che abbia continuamente maneggio e responsabilità di denaro, è corrisposta un'indennità mensile pari al 5% della retribuzione base del rispettivo livello.

ART. 33

Mensa

1. Le aziende assicureranno direttamente o tramite convenzioni con centri o punti di ristorazione esterni, il servizio di mensa a tutti i dipendenti.

2. Il dipendente che ne usufruisce partecipa comunque alla spesa per il pasto in quota percentuale che sarà concordata tra l'azienda e la rappresentanza sindacale del personale unitamente alle altre modalità di dettaglio, atteso che allo stato attuale la percentuale a carico del lavoratore si attesta mediamente su un terzo del costo completo del pasto.

3. Resta fermo che nulla è dovuto al lavoratore che non si avvalga del servizio di mensa assicurato come sopra dall'azienda.

4. Le Parti concordano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto né di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge.

ART. 34

Indumenti di lavoro

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa è a carico dell'azienda.

2. E' parimenti a carico dell'azienda, la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

ART. 35

Indennità di bilinguismo

1. Al personale delle aziende farmaceutiche speciali situate in Regioni o Province a statuto speciale viene riconosciuta un'indennità di bilinguismo da determinare con le stesse modalità, misure e decorrenze previste dai rispettivi enti territoriali per il proprio personale.

2. Resta fermo che nulla è dovuto a tale titolo ove la predetta indennità non sia erogata dai rispettivi enti territoriali o regionali.

ART. 36

Copertura assicurativa

Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca almeno i massimali previsti dall'INAIL.

ART. 37

Assistenza di malattia o infortunio

L'azienda deve iscrivere il lavoratore per l'assistenza generica di malattia e per l'assistenza TBC all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e, limitatamente ai casi di obbligo per l'assicurazione infortuni, all'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

ART. 38

Trattamento di malattia o infortunio

1. Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:

a) per anzianità fino a tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 8;

b) per anzianità oltre i tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 12;

2. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia precedente.

3. Le aziende si impegnano ad esaminare, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali e agli enti di patronato di assistenza dei lavoratori, criteri, modalità e termini per il godimento delle cure termali negli ambiti previsti dalla legge in materia.

4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28 febbraio 1953, n.86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 - fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

5. Il diritto alla conservazione del posto comunque cessa in caso di dichiarata inidoneità fisica permanente al posto occupato, salvo il diritto di contestazione della dichiarazione di inidoneità, secondo la procedura prevista dall'art. 10, ultimo comma, della citata legge n.86/1953.

6. Durante il periodo di malattia o d'infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INPS e dall'INAIL, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda.

7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

a) 100% della retribuzione globale per i primi 8 mesi;
b) 50% della retribuzione globale per i successivi 4 mesi.

8. Le prestazioni economiche a carico dell'INPS saranno anticipate dall'azienda che provvede, alla fine di ciascun periodo di paga, a conguagliare l'importo complessivo di dette prestazioni economiche con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stessa dalle aziende.

9. Le prestazioni economiche a carico dell'INAIL saranno anticipate dalle aziende alle quali il lavoratore è tenuto a fare avere gli assegni relativi a dette prestazioni non appena saranno a lui rimessi dall'INAIL stesso.

10. Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dai commi 1° e 4° del presente articolo la conservazione del posto, l'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, riconoscendogli, oltre il trattamento di fine lavoro, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l'azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall'azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell'anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.

12. Fermo restando l'obbligo, in caso di malattia, da parte del lavoratore di avvertire l'azienda con le modalità e nei termini previsti dall'art. 16, lo stesso lavoratore, in conformità con quanto previsto dalle vigenti leggi, è tenuto, entro 2 giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata il certificato di diagnosi o l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia all'INPS o alla struttura pubblica del SSN e all'azienda.

13. In ogni caso è in facoltà dell'azienda di far controllare in 'qualsiasi momento lo stato di infermità del lavoratore da un medico del servizio ispettivo dell'INPS. E' altresì in facoltà dell'azienda di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.

14. Il lavoratore dichiarato dall'istituto assicuratore in grado di riprendere il servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove si verifichi tale legittimo comprovato impedimento, il lavoratore dovrà adempiere a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 16 del presente contratto.

15. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l'azienda resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto.

16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia residuata al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, fermo restando la possibilità dell'azienda di procedere al licenziamento del predetto lavoratore, l'azienda stessa si impegna a verificare la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore assegnandolo eventualmente ad altre mansioni o a ricercare soluzioni di collocamento all'esterno dell'azienda.

ART. 39

Gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Fermo restando quanto tali disposizioni prescrivono per il periodo di assenza dal lavoro, la lavoratrice avrà diritto, per i primi 75 giorni di assenza, ad un'integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera.

ART. 40

Aspettativa

1. Per giustificati motivi di carattere privato, da valutarsi dall'azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.

2. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive godranno del trattamento previsto dalle leggi in materia.

3. Per l'aspettativa per incarichi sindacali valgono le norme di cui all'art. 55 del presente contratto.

ART. 41

Chiamata e richiamo alle armi

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dalla Legge 24.12.1986, n. 958 "Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata".

2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

3. In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante 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 nell'anzianità di servizio.

4. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto ai trattamenti previsti dalle leggi in materia. Il personale avrà inoltre diritto, ad integrazione di quanto previsto da tali leggi, ai seguenti assegni:

a) per il primo mese: retribuzione individuale intera;

b) per il secondo e terzo mese: retribuzione individuale ridotta della metà.

5. Il lavoratore chiamato o richiamato alle armi deve porsi a disposizione dell'azienda, per riprendere servizio, entro il termine di 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. Le norme del presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15.12.1972, n. 772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 42

Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dall'azienda e indipendenti dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione globale per tutto il periodo della sospensione stessa.

ART. 43

Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;

c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;

e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;

f) avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g) tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;

h) il farmacista deve in modo speciale:
- adoperarsi con esemplare cura perché il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste ed assicurare comunque la celere evasione di queste ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza;
- adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile il servizio di vendita, affinché la clientela - che ha diritto di pretendere dall'azienda municipalizzata il miglior servizio – abbia ad essere esaudita in pieno;
- usare sempre rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la clientela, tenuto presente il diritto di questa, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior trattamento e alla maggior cortesia e tenuto conto della specifica natura del Servizio municipalizzato e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;
- curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto;

i) osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

- di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;

- di ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'azienda stessa;

- l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

3. E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti dall'art. 38, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

ART. 44

Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità, come segue:

1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;

2) rimprovero scritto per i casi di recidiva o per mancanze più gravi;

3) multa in misura non superiore a 4 ore della retribuzione base mensile;

4) sospensione dalla retribuzione globale e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

5) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;

6) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto;

2. Il provvedimento di cui al comma 3) si applica, in particolare, ai ritardatari, i quali saranno puniti con una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorata di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

3. In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta l'azienda potrà raddoppiare l'importo della multa; in tale caso, come pure in quello di cui al comma precedente, l'importo della multa non potrà comunque superare il limite previsto al comma 3). In seguito, persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello del licenziamento di cui al comma 6).

4. L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

5. Il licenziamento di cui al comma 5) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 15 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 3 sospensioni per 25 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 43.

6. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 6) (licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto) si applica alle mancanze più gravi riguardanti la moralità e l'infedeltà verso l'azienda, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza e la violazione del segreto d'ufficio, nonché alle inadempienze degli obblighi di cui all'art. 43 del presente contratto che configurino ipotesi di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del C.C. e della legge 15-7-1966, n. 604, o nei casi di condanna per reato infamante.

7. Il licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto si applica altresì nel caso d'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

8. Ove il lavoratore sia sottoposto a procedimenti penali per reati che comportino indegnità, l'azienda ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dalla retribuzione. Dopo

il giudicato definitivo, l'azienda deciderà sull'eventuale riammissione in servizio. Nel caso di assoluzione piena il lavoratore avrà comunque diritto alla riammissione e il periodo di sospensione, durante il quale non spetta la retribuzione, dovrà esser computato ai fini dell'anzianità.

9. Le mancanze comportanti i provvedimenti di cui ai punti 2), 3), 4), 5) e 6) del 1° comma del presente articolo devono essere tempestivamente contestate per iscritto e motivate.

10. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

11. La direzione, completata l'istruttoria - la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, salvo casi eccezionali - comunicherà al lavoratore stesso:

a) la punizione irrogata, nel caso che la mancanza sia passibile di provvedimenti inferiori alla sospensione;

b) la proposta trasmessa alla commissione amministratrice, nel caso che la mancanza sia passibile di sospensione o di provvedimenti più gravi.

12. Nel caso sub b), il lavoratore ha un ulteriore termine di 7 giorni dal ricevimento della comunicazione per presentare alla commissione amministratrice le proprie giustificazioni per iscritto o per richiedere di essere sentito dalla commissione stessa, facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

13. Durante l'iter del ricorso il provvedimento rimarrà sospeso.

14. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

15. Qualora l'azienda non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltole dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

16. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 45

Lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

2. Sempre su loro richiesta saranno esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

3. Per conciliarle con le esigenze del servizio, la realizzazione e la pratica attuazione delle norme contenute nei due precedenti commi, saranno concordate aziendalmente.

4. I lavoratori studenti di cui al 1° comma, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti.

5. Sono riconosciuti permessi retribuiti tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, per un massimo di cinque esami all'anno, ovvero la sessione di esami negli altri casi.

6. Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare centoventi ore di permesso non retribuito - il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota - compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

7. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

8. Per l'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, il lavoratore dovrà produrre, a richiesta dell'azienda, un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative.

9. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 46

Diritto allo studio

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 45, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale, intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

3. In deroga al predetto limite del 2% del totale della forza occupata è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente.

4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.

5. I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al semestre.

6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte-ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al secondo comma.

7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e, successivamente, certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative.

8. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di consultazione tra la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.

9. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

ART. 47

Aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale devono rappresentare sempre più un obiettivo prioritario della politica del settore e delle aziende.

2. Nell'ambito di tale impegno, particolare importanza assume l'attività di formazione e aggiornamento professionale del farmacista, tesa a qualificare maggiormente lo stesso come vero e proprio operatore socio-sanitario.

3. Tale aggiornamento potrà avvenire attraverso la partecipazione ai corsi promossi nell'ambito delle previsioni dell'apposito articolo della Convenzione nazionale farmaceutica nonché attraverso la partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale organizzate dalle Aziende.

4. Fermo restando che i farmacisti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione ed aggiornamento, le modalità di partecipazione ai corsi predetti saranno contrattate a livello aziendale. In tale occasione potrà essere prevista l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi anche per gli altri dipendenti. Le eventuali ore di corso effettuate fuori dal normale orario di lavoro sono considerate prestazioni straordinarie.

ART. 48

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si risolve per i seguenti motivi:

a) collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento dei limiti di età di cui alle norme legislative vigenti;

b) dimissioni del dipendente;

c) licenziamento per superamento dei limiti massimi di aspettativa ai sensi dell'art. 40 e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'art. 38;

d) malattia contagiosa del dipendente nei casi in cui sia consentito dalla legge il licenziamento;

e) licenziamento per invalidità determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro che dia diritto a pensione da parte della INPDAP;

f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;

g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 44;

2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del dipendente devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 49.

3. L'azienda colloca a riposo il personale al compimento dell'età pensionabile, fatta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti, di essere trattenuto oltre tale limite.

4. Quanto disposto dal presente articolo non trova applicazione per i lavoratori nominati direttori di azienda ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 15.10.1925, n. 2578.

ART. 49

Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per i motivi di cui alle lettere a), f), g) - (limitatamente all'ipotesi del licenziamento di cui al n. 5 del 1° comma dell'art. 44 e con esclusione di quella di cui al n. 1 punto f dell'art. 48) al lavoratore compete il preavviso nelle seguenti misure:

- Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	2 mesi
"	A2 B1 B2	1 mese
"	C1	20 giorni

- da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	3 mesi
"	A2 B1 B2	45 giorni
"	C1	1 mese

- oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	4 mesi
"	A2 B1 B2	2 mesi
"	C1	1 mese

2. I periodi di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati a favore dell'azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

3. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggior termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

4. I termini di preavviso decorrono: dal 16 del mese, quando la disdetta venga data entro il giorno 15; dal primo giorno del mese successivo, quando la disdetta venga data dopo il giorno 15.

5. Durante il periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

6. Il periodo di preavviso non può avere inizio nel decorso di comprovata malattia od infortunio, e la malattia e l'infortunio inoltre interrompono il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettanti al lavoratore.

8. La parte che recede dal rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al 1° comma, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione determinata ai sensi dell'art. 2121 del C.C. per il periodo di mancato preavviso. Ove sia il lavoratore a non dare il preavviso l'azienda ha diritto di ritenere, su quanto sia da essa dovuto al lavoratore, un importo, corrispondente alla retribuzione globale relativa al periodo di preavviso da questi non dato.

9. Su richiesta del lavoratore dimissionario, l'azienda può, tuttavia, rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

10. E' facoltà dell'azienda di esonerare il lavoratore dal servizio per una parte o per tutto il periodo di preavviso; in tal caso l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore, per i periodi suddetti, un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

11. In ogni caso l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso quando l'estinzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per i motivi di cui al punto 1 lettere c), d), e) dell'art. 48.

12. In caso di decesso del dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

13. L'indennità sostitutiva del preavviso spetta anche alle lavoratrici che rassegnino le dimissioni in occasione della maternità entro un anno dal parto. Tale indennità non compete, invece, alle lavoratrici che diano le dimissioni con le modalità previste dal 4° comma dell'art. 1 della L. 9.1.1963 n. 7, per contrarre matrimonio.

14. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui ai precedenti commi, sarà computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

ART. 50

Trattamento di Fine Rapporto

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri e le modalità previste dagli artt.1, 4 e 5 della legge 29.5.1982, n.297 (Appendice 2).

2. In virtù del 2° comma del nuovo art. 2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della citata legge 297/1982, le voci retributive utili alla determinazione della retribuzione annua da prendersi a base del calcolo del trattamento di fine rapporto sono le seguenti:

1) retribuzioni base mensili;

2) elemento personale aggiuntivo di cui all'art. 64;

3) E.D.R. 01.06.2001 e E.D.R. 01.06.2002;

4) aumenti periodici di anzianità;

5) eventuali assegni "ad personam" corrisposti in forma continuativa;

6) indennità quadri di cui all'art. 21;

7) 13° e 14° mensilità;

8) indennità di aggiornamento tecnico-professionale di cui all'art. 20;

9) indennità di reperibilità di cui al primo comma lettera a) e all'ultimo comma dell'art. 29, corrisposta mensilmente in proporzione al periodo di adempimento di detto obbligo;

10) indennità di cui al primo comma, lettera b) dell'art. 29, in proporzione al periodo per il quale il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 14;

11) maggiorazione per il lavoro festivo di cui al primo comma, lettera d) dell'art. 29;

12) equivalente dell'alloggio gratuito nei casi in cui sia dovuto al dipendente ai sensi del 2° comma dell'art. 29. Il relativo valore mensile dovrà essere determinato nella misura dell'indennità di cui al primo comma lett. a) dell'art. 29;

13) trattamento di maternità obbligatorio;

14) maggiorazione per lavoro notturno ordinario feriale e festivo di cui all'art. 23;

15) maggiorazione per il lavoro domenicale per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro di cui all'art. 15, 3° comma;

16) compenso spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle festività riconosciute a norma di legge o di contratto (art.15, comma 7 e 9);

17) indennità maneggio denaro;

18) differenza sui minimi per mutamento mansioni;

19) indennità per mancato preavviso;

20) erogazioni salariali derivanti dal premio di produttività.

3. La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 il valore della retribuzione annua calcolata tenendo conto delle voci retributive stabilite dal precedente comma.

ART. 51

Certificato di lavoro

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello al quale era assegnato e delle mansioni disimpegnate.

ART. 52

Trattamento di pensione

1. I lavoratori devono essere iscritti a un istituto di previdenza nel rispetto delle normative vigenti.

2. I contributi relativi sono a carico dell'azienda e del lavoratore nelle misure stabilite dalla legge.

ART. 53

Relazioni Sindacali

1. Annualmente, e comunque di norma, nell'ultimo quadrimestre, a livello nazionale, la FIAMCLAF, su richiesta delle Federazioni FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL, fornirà a queste informazioni generali previsionali sulle prospettive di sviluppo, sui programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali anche in relazione ai livelli occupazionali, sui programmi di ampliamento del servizio dell'ente locale, sulle riorganizzazioni strutturali, sulle prospettive commerciali, sulla qualificazione del servizio.

2. L'incontro ha il fine di offrire occasione di confronto tra le predette Federazioni per la definizione delle più idonee politiche in ordine alle materie di cui sopra, tenendo conto sia della particolarità delle aziende farmaceutiche speciali, dovute alla loro natura istituzionale ed alla loro funzione sociale, sia del ruolo che, in base alla premessa politica di cui al presente contratto, esse sono chiamate a svolgere nell'assetto sanitario del Paese.

3. Le aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali (provinciali o zonali) su loro richiesta, annualmente e di norma, in occasione della predisposizione del bilancio preventivo, informazioni circa le prospettive di sviluppo, i programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali, la dinamica del costo del lavoro nonché le politiche retributive aziendali**,** le riorganizzazioni strutturali e le tecniche di lavoro.

4. Su queste materie si aprirà un confronto per una verifica dei riflessi che tali iniziative assumono sui livelli dell'occupazione professionale, e sulla mobilità del personale ed anche sulla qualità del servizio reso alla cittadinanza.

5.Tale verifica dovrà risultare funzionale all'individuazione di processi operativi che diano adeguate e coerenti risposte ai problemi di cui sopra.

6. In aggiunta all'impegno delle Parti di una reciproca informazione, le relazioni industriali sono integrate dall'accordo stipulato in data 4 luglio 1991 sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del protocollo d'intesa intervenuto tra CISPEL, CGIL CISL e U I L, il 20 luglio 1989 nonché della legge 12 giugno 1990, n.146, riportato nell'art. 56.

ART. 54

Ente bilaterale

1. E' costituito un Ente denominato "Ente bilaterale nazionale ASSOFARM/FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL,UILTuCS-UIL, di seguito abbreviato in Ente Bilaterale.

2. L'Ente Bilaterale ha sede in Roma, presso la sede di Assofarm e ha durata indeterminata.

3. L'Ente Bilaterale ha le seguenti competenze:

a) promuove esclusivamente la definizione di linee guida e indirizzi per la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore;

b) gestisce le quote versate dalle aziende che applicano il presente C.C.N.L. e finalizzate alle aspettative per incarichi sindacali ex art. 55 comma 18 del C.C.N.L..

4. Le spese relative al funzionamento dell'Ente Bilaterale fanno carico alle quote complessivamente versate dalle Aziende.

5. L'Ente Bilaterale, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo indice la Assemblea dei soci la quale emana uno Statuto dell'Ente che prevede:

a) gli organi dell'Ente

b) i criteri di nomina e di funzionamento degli organi.

6. L'Assemblea è costituita dai quattro soci dell'Ente.

7. Assofarm ha diritto a tre voti e ciascuno degli altri tre soci ha diritto a un voto.

ART. 55

Prerogative e funzioni dei sindacati

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 35 della legge 20.5.1970, n. 300, le norme di cui all'art.18 ed al Titolo III della legge stessa si applicano anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE

2. Fermo restando quanto previsto dalla L. 20.05.1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.

3. Le segreterie provinciali delle Organizzazioni predette provvederanno a comunicare per iscritto alle aziende interessate i nominativi dei componenti le rappresentanze sindacali aziendali.

4. Nelle aziende in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali aziendali, l'agente contrattuale per le materie di cui all'art. 57 è l'organizzazione sindacale territoriale.

ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

5. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

6. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

7. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'azienda entro le ore 12 del giorno antecedente la data di effettuazione, salvo casi eccezionali, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

8. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

9. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

10. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

11. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita e il servizio di emergenza di fornitura agli ospedali; tali modalità saranno concordate aziendalmente con intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

PERMESSI SINDACALI

12. I lavoratori componenti gli organi direttivi delle confederazioni e dei sindacati nazionali,

delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi o alle riunioni delle delegazioni per la trattazione di accordi di carattere nazionale o aziendale**.**

12 bis. I lavoratori componenti gli organi direttivi dei sindacati regionali, provinciali e territoriali delle Organizzazioni anzidette hanno diritto a permessi retribuiti per attività inerenti il loro mandato in ragione di un monte ore complessivo per le OO.SS. medesime pari a un'ora all'anno per ciascun lavoratore occupato nell'azienda di appartenenza. Sono fatte salve fino a concorrenza le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende per effetto di accordi aziendali.

13. Detti permessi saranno rilasciati dall'azienda dietro esibizione della convocazione degli organi direttivi di cui i lavoratori interessati fanno parte, a condizione che la richiesta sia avanzata almeno 24 ore prima, salvo casi eccezionali.

14.1 nominativi dei lavoratori componenti gli organi direttivi di cui ai commi 12 e 12bis dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto alla direzione dell'azienda di appartenenza dalle competenti organizzazioni nazionali, regionali, provinciali.

15. Anche i componenti delle istanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

16.1 componenti di cui al precedente comma che intendano beneficiare del permesso devono darne comunicazione scritta all'azienda, di regola 24 ore prima, tramite la propria istanza sindacale aziendale.

ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI

17.1 lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali godranno del trattamento previsto dall'art. 31 della legge 20.05.1970, n. 300.

DISTACCHI RETRIBUITI

18. Per l'espletamento di attività sindacale esterna alle aziende da parte dei lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali in seno alle Organizzazioni stipulanti questo accordo, le Aziende che applicano il presente C.C.N.L. sono vincolate al versamento annuo all'Ente bilaterale di cui all'art. 54 di una quota pari al costo – comprensivo di ogni onere - di due ore di lavoro (presa a riferimento la retribuzione base del livello A1 neo-assunto) per ciascuno dei dipendenti mediamente impiegati nell'esercizio precedente. Il numero dei dipendenti mediamente impiegati nell'esercizio precedente verrà espresso in tempo pieno equivalente, rapportando cioè a base annua ogni contratto a tempo parziale considerato.

19. La riscossione e la gestione delle quote di cui al capoverso precedente sono demandate all'Ente bilaterale di cui all'art. 54. L'Ente bilaterale rimborserà alle Aziende, in base al regolamento che costituirà parte integrante del presente contratto, gli oneri sostenuti per i distacchi sindacali di cui al precedente comma.

20. Le richieste motivate per l'ottenimento dei periodi di aspettativa retribuita di cui ai precedenti comma saranno presentate per iscritto alle parti datoriali stipulanti dai responsabili delle segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

AFFISSIONE DI COMUNICATI SINDACALI

21. L'organismo di rappresentanza sindacale aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che la direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

22. I comunicati dovranno recare la firma dei responsabili dell'organismo di rappresentanza sindacale aziendale e saranno preventivamente portati a conoscenza della direzione.

QUOTE SINDACALI

23. Le aziende effettueranno le trattenute delle quote sindacali dei lavoratori per conto dei sindacati interessati, in base a delega rilasciata dai lavoratori stessi.

24. La misura della trattenuta sarà fissata dai rispettivi sindacati territoriali che indicheranno le relative modalità di versamento.

CONSEGNA TESTO CONTRATTUALE

25. In occasione della consegna del nuovo testo de! C.C.N.L., le aziende tratterranno ai lavoratori ai quali si applica il presente contratto la somma di € 15,00 in favore delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto stesso.

26. I lavoratori che non intendessero farsi effettuare la trattenuta di cui al precedente comma comunicheranno tale loro decisione alla direzione aziendale entro sette giorni dalla data di affissione della relativa comunicazione.

27. Le direzioni aziendali provvederanno a trasmettere alle predette Organizzazioni sindacali nazionali le somme raccolte.

SEDI SINDACALI

28. Le aziende con almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione degli organismi di rappresentanza sindacale di cui al punto 2 del presente articolo, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

29. Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti i detti organismi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ART. 56

Disciplina dello sciopero

1. Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e del protocollo d'intesa 20 luglio 1989 CISPEL/CGIL-CISL-UIL, l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori delle aziende che applicano il presente contratto è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente C.C.N.L., dal seguente:

Protocollo d'intesa tra la Fiamclaf e le oo.ss. filcams-cgil, fisascat-cisl, uiltucs-uil sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutlche speciali del protocollo cispel/cgil-cisl-uil nonché della legge 12 giugno 1990, n. 146.

Il giorno 4 luglio 1991 in Roma
- la FIAMCLAF
- la FILCAMS CGIL
- la FISASCAT CISL
- la UILTuCS UIL

con la mediazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge n. 146/1990 hanno concordato:

1) di recepire nel C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende Farmaceutiche Speciali il Protocollo CISPEL/CGIL - CISL - UIL 20 luglio 1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione nei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali" così come integrato dal verbale d'incontro 19 luglio 1990 in relazione all'emanazione della legge n. 146 del 12 giugno 1990 recante le "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge";

2) di riconfermare la piena validità dell'intesa sopra citata, anche ai sensi della legge n. 146/90, e di completare il suddetto protocollo in relazione alla peculiarità del settore delle Aziende farmaceutiche speciali con le seguenti modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza:

A) Prestazioni indispensabili.

Si considerano indispensabili, ai fini della tutela della salute e della sicurezza della persona, le attività inerenti alla dispensazione del farmaco nelle farmacie che restano in servizio durante il periodo di sciopero.

A questo fine, le Parti assicurano l'apertura e il normale funzionamento delle seguenti attività:

a) le farmacie negli orari di turno secondo il calendario, gli orari e le modalità stabiliti periodicamente dalle competenti autorità sanitarie o assimilate;

b) le farmacie situate in aree territoriali non altrimenti servite la cui chiusura comprometterebbe lo svolgimento del servizio farmaceutico;

c) le attività di magazzino limitatamente alle forniture urgenti ospedaliere ed alle farmacie aperte durante i periodi di sciopero.

L'individuazione di cui ai punti b) e c) avviene mediante i regolamenti di servizio aziendali, di cui all'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, regolamenti da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

B) Minimi di servizio.

Le attività di farmacia di cui ai punti a) e b) della predetta lettera A), sono garantite con il normale organico di lavoro, mentre con regolamento di servizio viene definito il numero minimo di personale necessario per il servizio di cui al punto c) della predetta lettera A).

C) Preavviso e durata dello sciopero.

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata alla controparte con un preavviso non inferiore a quello stabilito dall'art. 2, comma 5, della legge n. 146/90, ossia 10 giorni.

La revoca o la sospensione dello stesso, compatibilmente con lo stato delle trattative, sono comunicate alla controparte almeno 24 ore prima. Lo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non potrà superare la durata di due giornate di lavoro e così quelli successivi al primo, nell'ambito della stessa vertenza.

Tra un'azione di sciopero e la successiva dovrà essere assicurato un intervallo di almeno 7 (sette) giorni.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative.

D) Esclusione dallo sciopero.

Lo sciopero non sarà proclamato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nei periodi e nelle condizioni seguenti:

a) dal 20 dicembre al 6 gennaio;

b) la settimana che precede e quella che segue la festività della Pasqua;

c) in occasione di pubbliche elezioni;

d) quando il servizio privato farmaceutico sospende la sua attività;

e) quando il servizio privato farmaceutico dispensa il farmaco in forma indiretta.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità, dichiarati dalla autorità competente, tali da richiedere la ripresa immediata del servizio;

3) che le eventuali sanzioni disciplinari di cui all'art. 4 della legge 146/90 da applicarsi nei casi ivi previsti non possono essere diverse da quelle indicate all'art. 44 del presente contratto con esclusione delle misure estintive del rapporto di lavoro o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

4) di inserire il presente protocollo d'intesa nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

ALLEGATO A) al protocollo d'intesa.

Eventuali accordi tra le Parti potranno essere stipulati a livello locale in ordine:

1) alle farmacie aperte 24 ore non inserite permanentemente nei turni;

2) a particolari esigenze che dovessero manifestarsi nelle zone e per i periodi ad intensa attività turistica.

Gli eventuali accordi dovranno essere inviati alla Commissione di Garanzia di cui alla legge 146/90.

ALLEGATO B) al protocollo d'intesa.

Fac-simile di comunicato delle Aziende alla cittadinanza per eventuali scioperi dichiarati dai dipendenti:

"L'Azienda.....
comunica alla cittadinanza, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 della legge n. 146/90, che i propri dipendenti si asterranno dal lavoro per sciopero dal .....
al .....

Durante tale periodo, l'erogazione dei farmaci sarà garantita nelle seguenti farmacie:

……..
……..

Il servizio riprenderà normalmente dalle ore…….....
del .....

ART. 57

Contrattazione di secondo livello

1. Ai sensi del protocollo Governo - Parti sociali del 23 luglio 1993 è demandata alla contrattazione aziendale la negoziazione di contenuti economici, commisurati a parametri di produttività/ redditività e correlati a progetti diretti a incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività con effetti positivi sull'andamento economico dell'azienda.
La contrattazione di secondo livello o aziendale ha cadenza quadriennale ed è svolta dalla RSU unitamente alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto.
Queste ultime sono direttamente competenti al negoziato laddove non sia costituita la RSU.
L'accordo aziendale ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali evitando sovrapposizioni con i rinnovi del C.C.N.L.. Pertanto la contrattazione di secondo livello o aziendale può essere attivata solo dopo 12 mesi dal rinnovo del C.C.N.L., previa disdetta degli accordi in essere da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza.
Attuativa della funzione negoziale di secondo livello è la contrattazione aziendale del premio di produttività connesso a progetti aziendali di miglioramento della produttività e redditività aziendale.
Rinviando, per quanto non diversamente stabilito dal presente articolo, alla disciplina contrattuale dell'incentivo per la maggiore produttività di cui all'art. 65.
Le Parti si danno atto che, ferma restando la contrattazione quadriennale, la verifica del livello di attuazione degli obiettivi concordati può effettuarsi annualmente e correlativamente può procedersi all'erogazione del premio sulla base del riscontrato miglioramento dell'andamento economico aziendale in funzione dell'incremento di produttività e redditività conseguito.
Pertanto nel contratto quadriennale aziendale le parti determinano, in relazione alle previsioni di incremento della produttività e redditività dell'impresa, il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori e gli indici economici di valutazione ed i parametri di misurazione dell'incremento medesimo cui correlare l'erogazione del premio.
A quest'ultimo fine tra i vari indici economici per il riscontro della condizione di miglioramento della redditività aziendale è possibile fare riferimento alla variazione positiva del valore percentuale di M.O.L.

2. Fermo restando quanto stabilito per la contrattazione quadriennale economica di secondo livello le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione aziendale l'attuazione delle discipline previste dal C.C.N.L. - negli ambiti per le stesse prestabiliti - nelle seguenti materie:

- prestazioni inventariali (art. 25)
- missioni abituali (art. 30)
- mensa (art. 33)
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale (art. 47)
- entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 8)
- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro (art. 14)
- modifiche dell'organizzazione aziendale (art. 58)
- copertura assicurativa (art. 36).
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità (art. 24);
- durata dell'apprendistato (art. 7);
- entità dell'indennità tecnico professionale (come previsto all'art. 20);
- entità degli ulteriori incrementi retributivi incentivanti a titolo di indennità quadri (art. 21).

La contrattazione sugli istituti che precedono, ove abbia contenuto economico, può avere cadenza solo quadriennale, salvo le specificazioni attuative che siano, nell'accordo quadriennale, riferite a più breve periodo.
In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite nel C.C.N.L. o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme dello stesso C.C.N.L..
Titolare della competenza negoziale per le materie che precedono è di norma la RSU.

3. In relazione agli ambiti di contrattazione aziendale individuati come sopra le Parti convengono sull'attuazione della seguente procedura:

A) Contrattazione quadriennale:

- le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza;
- pervenute le richieste di rinnovo, la parte ricevente è impegnata a tenere un primo incontro comunque entro 15 gg. dalla scadenza del contratto;
- il negoziato si svilupperà nei successivi 45 gg. e comunque nei due mesi successivi alla data di scadenza del contratto durante i quali le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- decorso tale termine senza pervenire ad un accordo, le parti salvo che richiedano l'intervento delle rispettive strutture nazionali - da svilupparsi entro 20 giorni considerati di ulteriore raffredda mento - o convengono di esperire eventuali procedure di conciliazione presso organismi esterni o sedi istituzionali, sono libere d assumere le iniziative ritenute più opportune;

B) Contrattazione attuativa del C.C.N.L. non a contenuto economico:

- pervenuta o trasmessa la richiesta di incontro l'Azienda fissa la data di avvio della procedura entro 15 giorni;
- il confronto negoziale si svilupperà nei successivi 15 giorni considerati di raffreddamento, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inoltro della richiesta di incontro;
- decorso tale termine senza pervenire ad un accordo le parti sono libere di assumere le iniziative confacenti alle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Qualora ricorrano motivi oggettivi di urgenza e di necessità che incidono sulla regolare operatività del servizio il confronto negoziale, come sopra delineato, deve esaurirsi nel termine di 7 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

ART. 58

Modifiche dell'organizzazione aziendale - organici (tabelle numeriche del personale)

1. Le Parti convengono che, in caso di trasformazioni o modifiche tecnologiche o di processi organizzativi, le aziende esamineranno preventivamente tali eventi con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, e contratteranno con esso gli effetti che potranno derivare alle condizioni di lavoro dalle citate modificazioni.

2. Le aziende discuteranno altresì l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale gli organici, ossia le tabelle numeriche del personale, ai fini della ricerca delle soluzioni più idonee.

ART. 59

Condizioni ed ambiente di lavoro

1. Per l'attuazione pratica dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, relativo alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, presso ogni azienda è costituito un comitato composto da due o quattro rappresentanti, secondo le dimensioni aziendali, eletti dai lavoratori. Il comitato potrà servirsi, se necessario, di esperti esterni scelti nell'ambito di enti specializzati pubblici o di diritto pubblico.

2. La chiamata di tali esperti sarà concordata tra l'azienda ed il comitato.

ARTICOLO 60

Commissione paritetica nazionale

1. Le controversie eventualmente scaturenti dall'interpretazione ed applicazione del presente contratto compreso quanto previsto all'art. 57 non risolte in sede aziendale saranno definite da una commissione paritetica di sei membri, tre dei quali nominati da ASSOFARM e tre dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, uno per ciascuna.

2. Detta Commissione, ove lo ritenga necessario, si sceglierà un presidente. In caso di disaccordo su tale scelta lo farà designare dal Primo presidente della Corte d'appello di Roma.

3. La Commissione Paritetica verrà convocata dall'ASSOFARM su propria iniziativa o su richiesta di una delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti, entro quarantacinque giorni dalla richiesta medesima.

4. Le Parti si impegnano a riconoscere ed osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla Commissione Paritetica.

ART. 61

Conciliazione, vertenze individuali e arbitrato volontario

1. Il lavoratore, ove non ritenga di avvalersi del tentativo di conciliazione previsto dalla legge 11.8.1973, n. 533, può proporre ogni vertenza individuale, tramite l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, all'amministrazione aziendale a mezzo di domanda motivata.

2. Il detto organismo chiederà l'accertamento in contraddittorio della situazione, che dovrà avvenire entro cinque giorni dalla richiesta.

3. L'amministrazione aziendale dovrà discutere la vertenza con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale entro 15 giorni dall'accertamento. In caso di disaccordo dovrà essere redatto contestualmente, dalle due parti, verbale in triplice copia corredato da scheda contenente tutti i dati di fatto utili per l'esame della vertenza, ponendo in evidenza quelli sui quali le parti non si dichiarano d'accordo.

4. Il verbale di disaccordo e i dati relativi devono essere rimessi entro 10 giorni al sindacato provinciale e ad ASSOFARM.

5. A richiesta della parte più diligente, Assofarm provvederà alla convocazione, presso l'azienda interessata, dei delegati dei sindacati provinciali dei lavoratori e dei propri rappresentanti. Essi avranno il compito di sentire le parti e di tentare la composizione amichevole della vertenza; con ciò si riterrà esaurita l'azione conciliativa.

ART. 62

Pari opportunità

1. Nel confermare la validità ed il puntuale adempimento delle disposizioni contenute nella L. n. 903/77, relativa alla parità uomo-donna ed in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni CEE in materia, le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi atti a favorire, parità di opportunità nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca, finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

2. A tal fine viene istituito a livello nazionale il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità composto di n. 6 membri, dei quali 3 designati da Assofarm e 3 designati da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS. Per ogni componente effettivo può essere nominato un supplente.

Il Gruppo di lavoro si riunisce almeno annualmente, di norma entro il primo quadrimestre. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazione e di esame congiunto;

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dei C.F.L., del part-time, dei contratti a termine;
- l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile;
- le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/84 e con la legge n. 125/91.

Al Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tali fini dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

2) studiare la legislazione vigente e le disposizioni in materia, a livello nazionale comunitario, con particolare riferimento alla modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;

3) studiare convenzioni tipo in base alla legge n. 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di lavoro stesso;

4) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

Il Gruppo di lavoro di cui al presente articolo riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

ART. 63

Cessione o trasformazione dell'azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolvono di per se il contratto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti dell'impresa subentrante.

ART. 64

Trattamento economico

In relazione al rinnovo della parte economica del C.C.N.L. sono previsti i seguenti trattamenti retributivi:

- per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale (01.01.1999 – 30.06.2000) in aggiunta alla Indennità di Vacanza Contrattuale viene attribuito a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo, incluso il personale assunto con C.F.L. , un riconoscimento economico una tantum articolato per i diversi livelli di inquadramento come riportato nella tabella B, incluso il personale con contratto a tempo determinato;

tale importo dovrà essere erogato unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2000, con la quale cesserà anche l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.);

al personale di ruolo assunto o dimesso, nel periodo 01/01/1999 – 30/06/2000 l'una tantum verrà corrisposta pro quota, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni;

per gli apprendisti l'importo "una tantum" sarà erogato nelle percentuali previste dall'art. 7;

per le lavoratrici/tori con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità;

detta indennità "una tantum" non è utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali;

- a decorrere dal 1/07/2000, anche tenuto conto delle modifiche apportate all'art. 24, verrà riconosciuto, al personale in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L. un Emolumento Personale Aggiuntivo (EPA) non riassorbibile, che farà parte della retribuzione individuale, nella misura di cui alla tabella 4;

- due aumenti economici a decorrere, rispettivamente, il primo dal 01 giugno 2001, il secondo dal 01 giugno 2002, quale EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) facente parte della retribuzione globale, nella misura di cui alla tabella 4. Tali EDR entreranno a far parte della retribuzione base a far data dal 01/12/2002.

ARTICOLO 65

Incentivo per la maggiore produttività

1) Premessa

1. Le Parti riconoscono che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva e creativa le risorse umane aziendali, partecipando alle stesse, in misura adeguata, i maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'azienda appunto da tale rapporto di collaborazione.

2. Le Parti concordano che l'incentivo per la maggiore produttività viene contratto nella sede aziendale secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

3. Nel quadro delle finalità sociali delle Aziende Farmaceutiche Speciali il miglioramento dell'efficienza aziendale è coerente con la logica gestionale di impresa.

4. Poiché l'impegno delle risorse umane è una delle componenti fondamentali per tale miglioramento, le aziende coinvolgeranno i lavoratori nella realizzazione di progetti finalizzati allo sviluppo della produttività.

5. Parte dei benefici derivanti dalla realizzazione di tali progetti sarà correlata, con un apposito incentivo di produttività, al contributo, l'impegno e la partecipazione dei lavoratori.

6. Tale forma di partecipazione dei lavoratori nella gestione aziendale é di particolare importanza per le Imprese Farmaceutiche degli enti locali in quanto:

a) trattasi di aziende a capitale pubblico in cui ciascun lavoratore deve sentirsi in una certa misura per il ruolo ricoperto coinvolto nella responsabilità gestionale;

b) per la parte prevalente del personale, il lavoro consiste principalmente in una attività di consulenza scientifico-sanitaria che presuppone la competenza professionale e l'interesse nonché l'impegno dell'individuo per un aggiornamento permanente;

c) viene svolta una attività commerciale, per la quale è basilare la disponibilità del personale a gestire il rapporto con l'utenza.

7. Ne consegue che l'incentivo per la produttività assume i seguenti connotati:

- ha carattere motivante;
- è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato e proporzionale al risultato conseguito.

8. Il premio di produttività viene erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività.

9. In deroga a quanto sopra, l'azienda può procedere, in un contesto favorevole all'evolversi in positivo del/i progetto/i di produttività, all'erogazione parziale del premio, a titolo di acconto.

10. Detto premio sarà erogato in proporzione alle soglie di produttività e redditività prefissate e raggiunte.

11. Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria.

12. Le somme erogate a tale titolo non producono effetto alcuno sugli altri istituti normativi e retributivi contrattuali.

13. Sono esclusi dalla erogazione del premio di produttività i lavoratori assunti a termine.

ARTICOLO 66

Previdenza complementare

Le parti si impegnano ad aderire al Fondo di Previdenza Complementare PREVIAMBIENTE assumendo i rispettivi oneri.

L'adesione dei dipendenti avverrà con le modalità previste dal Fondo stesso.

Le parti si impegnano a dare adeguata informazione ai dipendenti.

Le parti sottoscrivono altresì un "Accordo attuativo della previdenza integrativa" allegato (Appendice 3) al presente C.C.N.L..

Tabella n. 1

Scatti di anzianità

Livelli	Scatti anzianità
Q1	86.000
Q2	81.500
Q3	73.500
A1	70.000
A2	55.500
B1	50.000
B2	46.500
C1	41.500

Tabella n. 2

Minimi sindacali in vigore dal 01 gennaio 1997

Comprensivi delle varie indennità

Livello	Paga base	Contingenza	E.D.R.	E.A.R.	Totale
Q1	2.210.000	1.079.155	18.570	34.230	3.341.955
Q2	2.110.000	1.073.002	18.570	31.830	3.233.402
Q3	1.875.000	1.059.205	18.570	26.230	2.979.005
A1	1.775.000	1.054.956	18.570	23.830	2.872.356
A2	1.407.000	1.034.175	18.570	18.030	2.477.775
B1	1.246.000	1.024.861	18.570	11.190	2.300.621
B2	1.172.000	1.022.272	18.570	9.430	2.222.272
C1	1.032.000	1.014.255	18.570	6.070	2.070.895
C2	756.000	1.001.198	18.570		1.823.768
C3	670.000	994.364	18.570		1.682.934

L'E.A.R. in vigore dal 01 luglio 1992 fa parte ad ogni effetto della retribuzione individuale e deve essere erogato per 14 mensilità.

Tale prospetto è integralmente riportato nel C.C.N.L. 01 luglio 1995 - pag. 118 - Tabella n. 4.

Tabella di raccordo dal 01 gennaio 1997 al 31 gennaio 1999

Tabella riassuntiva trattamento economico

Livello	Retribuzione 01/01/1997	2° E.D.R. (decorrenza 01/01/1998)	* 2° E.D.R. (decorrenza 01/07/1998)	Totale retribuzione al 31/12/1998	Spostamento da E.D.R. a retribuzione mensile (decorrenza gen. 1999)	Retribuzione base	Residuo 2° E.D.R. al 01/01/1999 non inglobato in p.b.
Q1	3.341.955	174.340	186.792	3.528.747	129.509	3.471.464	57.283
Q2	3.233.402	166.415	178.302	3.411.704	123.623	3.357.025	54.679
Q3	2.979.005	147.925	158.491	3.137.496	109.887	3.088.892	48.604
A1	2.872.356	140.000	150.000	3.022.356	104.000	2.976.356	46.000
A2	2.477.775	110.943	118.868	2.596.643	82.415	2.560.190	36.453
B1	2.300.621	98.264	105.283	2.405.904	72.996	2.373.617	32.287
B2	2.222.272	92.453	99.057	2.321.329	68.679	2.290.951	30.378
C1	2.070.895	81.358	87.170	2.158.065	60.438	2.131.333	26.732
C2	1.823.768	63.396	67.925	1.891.693	47.094	1.870.862	20.831
C3	1.682.934	52.830	56.604	1.739.538	39.245	1.722.179	17.359

* N.B.:

- Il valore 2° E.D.R. al 01 luglio 1998 si intende comprensivo del 2° E.D.R. con decorrenza 01 gennaio 1998.

Accordo 16 giugno 2000

Tabella riassuntiva del trattamento economico per il personale in servizio al 30 giugno 2000

Livello	* Retribuzione base dal 01/01/1999	E.P.A. (decorrenza 01/07/2000)	E.D.R. (decorrenza 01/06/2001)	E.D.R. (decorrenza 01/06/2002)	Totale E.D.R. dal 01/06/2002	Totale incrementi retributivi (E.P.A. + E.D.R.)	Una Tantum
Q1	3.528.747	124.500	56.000	80.900	136.900	261.400	1.120.755
Q2	3.411.704	118.900	53.500	77.300	130.800	249.700	1.069.811
Q3	3.137.496	105.700	47.500	68.700	116.200	221.900	950.943
A1	3.022.356	100.000	45.000	65.000	110.000	210.000	900.000
A2	2.596.643	79.200	35.700	51.500	87.200	166.400	713.208
B1	2.405.904	70.200	31.600	45.600	77.200	147.400	631.698
B2	2.321.329	66.000	29.700	42.900	72.600	138.600	594.340
C1	2.158.065	58.100	26.200	37.800	64.000	122.100	523.019
C2							407.547
C3							339.623

* Comprende il residuo 2° E.D.R. inglobato in paga base secondo gli accordi del presente C.C.N.L. 16 giugno 2000.

Tabella A

Paga base al 31 dicembre 2002

Riposizionamento dei parametri salariali

Livello	Paga base		Parametro ex C.C.N.L. 1995	Nuovo parametro	Nuovo parametro arrotondato
	Lire	Euro			
Q1	3.665.647	1.893,15	330	214,29	214
Q2	3.542.504	1.829,55	315	204,55	205
Q3	3.253.696	1.680,39	280	181,82	182
A1	3.132.356	1.617,73	265	172,08	172
A2	2.683.843	1.386,09	210	136,36	136
B1	2.483.104	1.282,42	186	120,78	121
B2	2.393.929	1.236,36	175	113,64	114
C1	2.222.065	1.147,60	154	100,00	100

Con l'accorpamento della contingenza e di altri elementi retributivi in paga base la medesima non può più essere comunque elemento coerente con i parametri siano essi quelli vecchi che nuovi.

La nuova scala parametrale è coerente, come la vecchia, a futuri incrementi economici ipotizzabili nel nuovo contratto dopo il 31 dicembre 2002.

Allegato 1

Accordo per il 2° biennio C.C.N.L. 1 luglio 1995

Le Parti ritengono che il settore complessivamente abbia necessità di un assetto nuovo rispetto alla distribuzione del farmaco, che elimini tutte le distorsioni attualmente esistenti nel mercato e che individui nelle farmacie e nei suoi operatori il sistema che consenta ai cittadini un approccio immediato con il "mondo Sanità" ed in grado di fornire le risposte qualificate sulla distribuzione e preparazione del farmaco.

Tutto ciò premesso, le Parti

- concordano sulla necessità che il trattamento dei lavoratori addetti al medesimo settore di servizio, tenendo conto delle diverse realtà organizzativi dei comparti pubblico e privato, realizzi condizioni omogenee;

- concordano nel ritenere l'attuale normativa contributiva gravemente lesiva nei confronti delle aziende pubbliche, in quanto ciò comporta una palese discriminazione nei costi.

- Pertanto si impegnano ad azioni comuni per rimuovere le distorsioni esistenti.

Per quanto attiene il rinnovo della parte economica biennale del vigente C.C.N.L., le parti concordano quanto segue:

- la scadenza del vigente C.C.N.L. viene fissata al 31 dicembre 1998, con anticipo di sei mesi sulla data prevista del 30 giugno 1999;

- quale riconoscimento economico per l'anno 1998 verranno erogate le cifre di cui al prospetto 1, alle date specificate nel prospetto stesso; tali cifre si intendono erogate quale *2° Elemento Aggiuntivo della Retribuzione*, valevole su tutti gli istituti contrattuali ad esclusione delle "indennità quadri" e delle maggiorazioni per "lavoro straordinario";

- a far data dal 1 gennaio 1999 le cifre di cui al prospetto 2 saranno "spostate" dalla voce 2° Elemento Aggiuntivo della Retribuzione alla voce Retribuzione Base;

- per il periodo di vigenza contrattuale compreso tra il 1° luglio 1997 e il 31 dicembre 1997, verranno riconosciute, a titolo di arretrati - senza alcun riflesso sulla incidenza degli istituti contrattuali - le cifre di cui al prospetto 3.

Assofarm si impegna infine ad incrementare il 2° Elemento Aggiuntivo della Retribuzione delle cifre di cui al prospetto 4, nel medesimo momento in cui apposita nonna di legge abbatterà il contributo previdenziale del 3,6%. L'utilizzo della parte eccedente tali cifre sarà oggetto di discussione tra le parti in sede di rinnovo di C.C.N.L..

Gli arretrati relativi al 2° semestre 1997 verranno erogati con le competenze del mese di marzo 1998; a far data dallo stesso mese verrà erogato anche l'aumento derivante dall'applicazione del 2° Elemento Aggiuntivo della Retribuzione, compresi gli arretrati relativi ai mesi di gennaio e febbraio 1998.

Dichiarazione a verbale

A.S.SO.FARM. si impegna a promuovere l'applicazione contrattuale in tutte le realtà municipalizzate e nelle società da queste provenienti.

Prospetto 1

Valore 2° E.D.R. alle diverse scadenze

Livello	*Parametro*	*2° E.D.R. dec. 01 gennaio 1998*	*2° E.D.R. dec. 01 luglio 1998*
Q1	330	174.340	186.792
Q2	315	166.415	178.302
Q3	280	147.925	158.491
A1	265	140.000	150.000
A2	210	110.943	118.868
B1	186	98.264	105.283
B2	175	92.453	99.057
C1	154	81.358	87.170
C2	120	63.396	67.925
C3	100	52.830	56.604

Prospetto 2

Spostamento in retribuzione base al 1° gennaio 1999

Livello	*Parametro*	*Spostamento da E.D.R. a R.B.M. decorrenza 1° gennaio 1999*
Q1	330	129.509
Q2	315	123.623
Q3	280	109.887
A1	265	104.000
A2	210	82.415
B1	186	72.996
B2	175	68.679
C1	154	60.438
C2	120	47.094
C3	100	39.245

Prospetto 3

Arretrati relativi al periodo 1° luglio – 31 dicembre 1997

Livello	*Parametro*	*Arretrati*
Q1	330	1.133.208
Q2	315	1.081.698
Q3	280	961.509
A1	265	910.000
A2	210	721.132
B1	186	638.717
B2	175	600.717
C1	154	528.830
C2	120	412.075
C3	100	343.396

ACCORDO GOVERNO-SINDACATI
23 luglio 1993

Sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;

b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.
Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.
Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.
Rapporto annuale sull'occupazione
Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonchè dei comportamenti dei soggetti privati.
Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge n. 125/1991:
a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in C.i.g.s. o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.
2. ASSETTI CONTRATTUALI
1. Gli assetti contrattuali prevedono:
- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.
2. Il C.C.N.L. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonchè dall'andamento delle retribuzioni.
3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti,

aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di C.C.N.L., nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.
La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai C.C.N.L., dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.
4. Il C.C.N.L. di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonchè i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.
Indennità di vacanza contrattuale
Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.
Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:
a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991.
Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il C.C.N.L., che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
b) il passaggio dalla disciplina delle R.S.A. a quelle delle R.S.U. deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonchè a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le R.S.U. ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
d) le imprese, secondo modalità previste nei C.C.N.L., metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del C.C.N.L. è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo C.C.N.L., secondo le modalità determinate dal C.C.N.L.;
f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonchè alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

_____

Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica amministrazione resta fermo il D.L. n. 29/1993.
Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.
Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.
Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/1991, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali
a) Revisione della normativa della Cassa integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al Governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.
L'intervento della C.i.g.s. per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;
b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della C.i.g.s. nonchè alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;
d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della C.i.g.o., di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.
Modificazione della disciplina della C.i.g.o., prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero dei dipendenti occupati nell'impresa;
e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonchè degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.
Occupazione giovanile e formazione
a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;
b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.
Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.
Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.
Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione CEE delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge n. 845/1978.
Riattivazione del mercato del lavoro
a) nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge n. 488/1992, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125/1991 e n. 215/1992, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;
d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.
In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonchè nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.
La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del lavoro, sentite le parti sociali.
Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;
e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.
Il Ministro del lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;
f) il Ministro del lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;
g) il Ministro del lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario.
Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il Paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.
Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. È in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.
Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciale ed agricole.
L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizione essenziale per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.
E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.
L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno, finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di

nuove strutture di adeguata dimensione nonchè ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.
Tutto ciò nelle tre direzioni:
a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività;
b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese;
c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.
Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.
Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:
a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge n. 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonché le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;
b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.
A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi n. 46/1982 e n. 346/1988 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge n. 317/1991;
c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonché la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;
d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;
e) l'attivazione ed il potenziamento di "luoghi" di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.
Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente, le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3, comma 3 della legge n. 168/1989 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;
f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.
Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);
g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo

dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle "risorse umane", in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;
h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;
i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;
l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonchè volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.
Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i Paesi più industrializzati, 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perchè la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.
Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonchè dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.
2. Istruzione e formazione professionale
Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.
Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.
Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:
a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del lavoro, Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell'università e della ricerca scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;

c) istituire il Consiglio nazionale della formazione professionale presso il Ministero del lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'industria, delle Regioni e delle parti sociali;
d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della legge quadro n. 845/1978, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
- definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
- ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
- ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
- specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
- sistema gestionale pluralistico e flessibile;
- avvio della formazione continua;
e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;
g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;
h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (L. n. 845/1978) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nel D.L. n. 57/1993, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo sociale europeo;
i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.
3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione
Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.
L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.
A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.
Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di "venture capital" anche attraverso l'uso della L. n. 317/1991.
Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.
Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il "project financing" ed il "counter trade", anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.
È necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di Governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.
In questo quadro va uniformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.
4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica
La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.
La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel Mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale "ordinaria" più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.
Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della CEE, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.
Il Ministero del bilancio e della programmazione economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida

erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del bilancio e della programmazione economica, quale l'Osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.
La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.
Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del bilancio e della programmazione economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.
La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.
Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.
Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di "project financing". Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche.
In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.
I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:
a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità europea;
b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;

d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;
f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica;
g) la piena e completa attivazione della legge n. 317/1991 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.
Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:
a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;
b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione ed autorizzazione;
c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/1993), che permettano una rapida approvazione ed attuazione degli interventi. In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.
5. Politica delle tariffe
Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito, consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e, nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.
Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.
La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.
A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività, raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.
Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standards qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione. A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che, in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano o, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza.

Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del "price cap" e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

ACCORDO PER IL LAVORO
24 settembre 1996

INDICE

Premessa
1 Formazione
1.1 Percorsi Formativi post-obbligo
1.2 Percorsi Formativi post-diploma
1.3 Apprendistato e contratti di formazione lavoro
2 Ricerca e innovazione
3 Promozione dell'occupazione
3.1 Apprendistato
3.2 Stage
3.3 Formazione continua
3.4 Formazione permanente
3.5 Lavoro interinale
3.6 Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, part-time
3.7 Lavori socialmente utili
3.8 Nuovi servizi dell'impiego
3.9 Sgravi contributi e agevolazioni fiscali
3.10 Emersione del lavoro sommerso
4 La politica delle infrastrutture e la qualificazione della domanda pubblica
4.1 Lavori pubblici
4.2 Trasporti
4.3 Ambiente
4.4 Energia
4.5 Società dell'informazione
5 Contratti d'area

Il Governo si impegna ad una completa e tempestiva attuazione dell'intesa per il lavoro.
A tal fine provvedimenti legislativi necessari alla sua attuazione che non rientreranno nelle misure collegate alla legge finanziaria 1997 saranno oggetto di una iniziativa del Governo volta a richiedere al Parlamento l'adozione di un percorso di approvazione preferenziale.
Il Governo è consapevole che non basta, nella fase attuale, la pura e semplice ripresa degli investimenti per modificare in modo significativo gli indici di occupazione e di disoccupazione.
Sono questi i motivi per i quali con la delibera CIPE del 12 luglio, oltre a destinare 9.000 miliardi ad un programma di investimenti, si sono stanziati 1.000 miliardi per una politica attiva del lavoro i cui frutti, in attuazione del presente protocollo, si vedranno a partire dal 1997.
Saranno inoltre previste le risorse per tener fede all'impegno di fiscalizzazione degli oneri sociali assunto in sede europea.
Ad obiettivi di sviluppo e di promozione di una qualificata occupazione, in coerenza con una politica di risanamento dei conti pubblici fondata su una scelta di rigorosa destinazione di risorse e coerente con l'obiettivo di partecipazione all'Unione Europea, si ispirerà la legge finanziaria per il triennio 1997/1999 che il Governo si accinge ad approvare.
L'impegno straordinario per l'occupazione richiede, in questo quadro, il reperimento di risorse aggiuntive. Il Governo si pone l'obiettivo di far derivare, prevalentemente, tali risorse dalla lotta all'evasione e della privatizzazione dei beni demaniali. In particolare, tenendo conto della effettiva capacità di spesa nel primo esercizio di provvedimenti che devono essere ancora varati dal Parlamento, sarà previsto uno stanziamento aggiuntivo in fondo globale di circa 1.500 miliardi per il 1997 a cui dovranno aggiungersi le risorse necessarie a fronteggiare l'introduzione degli incentivi fiscali per le nuove imprese che saranno computati nell'ambito della manovra sulle entrate. Per il 1998-99 si procederà in coerenza con tali stanziamenti prevedendo il raggiungimento della operatività delle norme.
Il Governo adotterà un separato provvedimento per prorogare di un terzo anno il contratto di formazione lavoro nelle aree del Mezzogiorno, limitatamente ai casi di stabilizzazione del rapporto di lavoro alla scadenza del secondo anno, con mantenimento, per il terzo anno, degli incentivi e delle condizioni contrattuali.
Il Governo si impegna a recepire la direttiva comunitaria sull'orario di lavoro (93/104) secondo quanto verrà stabilito nell'intesa tra le parti sociali. In ogni caso esprime fin d'ora l'orientamento a fissare per via legislativa il nuovo orario (così come definito nella direttiva comunitaria) in quaranta ore settimanali.
Il Governo, inoltre, adotterà un nuovo modello sanzionatorio per il contratto a termine che riservi la tradizionale e rilevante sanzione (quella della conversione, a tempo determinato, del rapporto di lavoro) solo a gravi casi di violazione (mancanza di forma scritta, prosecuzione del rapporto per un tempo significativo alla scadenza del termine); nelle altre situazioni di errore formale, invece, sarà prevista una sanzione esclusivamente risarcitoria, il cui ammontare andrà correlato alla durata del rapporto di lavoro.
Tutto ciò premesso, il 24 settembre 1996, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Il Presidente del Consiglio dei Ministri, Prof. Romano Prodi, con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, Prof. Tiziano Treu, il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dott. Enrico Micheli, ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e i datori di lavoro:
Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confesercenti, Assicredito, Cispel, Confetra, Lega Cooperative, Confcooperative, Cna, Casa, Claai, Confartigianato, Unci, Agci, Ania, Acri, Cisnal, Cisal hanno sottoscritto l'allegato Accordo per il lavoro.
Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente protocollo (in seguito parti sociali) concordano sull'urgenza di attivare un piano straordinario per l'occupazione che abbia come obiettivo l'accrescimento del tasso di occupazione, in particolare nel Mezzogiorno.

La questione della disoccupazione è presente prevalentemente nelle regioni meridionali del Paese e, pertanto, l'intervento concordato sarà modulato in modo tale da produrre sensibili effetti di riduzione del divario tra Nord e Sud.
Il Governo e le parti sociali assegnano grande importanza al metodo della concertazione. Quella dell'occupazione è infatti una sfida che richiede il concorso di tutti, nella consapevolezza che risanamento finanziario, creazione di condizioni per una crescita stabile e politiche per l'occupazione non sono obiettivi alternativi.
Il Governo e le parti sociali sono convinti della necessità di una strategia integrata tra le politiche macroeconomiche, politiche del mercato del lavoro, politiche per l'occupazione.
In questo quadro l'utilizzazione della leva fiscale come fondamentale strumento per lo sviluppo dell'economia, delle imprese e dell'occupazione trova riconoscimento comune di essenzialità e l'impegno del Governo ad operare coerentemente sin dalla prossima finanziaria attraverso anche una riduzione degli oneri sul costo del lavoro.
Per quanto attiene alla politiche del lavoro il Governo e le parti sociali confermano le priorità dell'Unione Europea fissate ad Essen ed i contenuti del protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, con gli aggiornamenti e gli adeguamenti opportuni. E' necessario altresì perseguire gli obiettivi di convergenza indicati nel trattato di Maastricht attuando una rigorosa politica di bilancio.
Il confronto sull'occupazione, che si svolge in Italia, rientra nella più vasta strategia di dialogo che in Europa si è intensificata nel corso del Semestre di Presidenza italiana della U.E. con la Conferenza tripartita di Roma, primo appuntamento nell'ambito dell'azione per l'occupazione in Europa proposto dal Presidente Santer.
Le linee guida della politica per l'occupazione si ispirano ai contenuti del Libro Bianco di Delors su crescita, competitività e occupazione laddove si pone l'accento sulle esigenze infrastrutturali, di formazione e ricerca, sulla dotazione di servizi rivolti ai sistemi locali o virtuali di PMI, sui nuovi bacini di opportunità d'impiego. Questi vanno dalla salvaguardia dell'ambiente e del territorio, alla riqualificazione degli spazi urbani, ai servizi sociali e di cura, con particolare riferimento allo sviluppo del settore no-profit.
Nelle aree dove la disoccupazione è particolarmente elevata, occorre innescare interventi per incidere congiuntamente sulla creazione d'impresa, sullo sviluppo locale, sulle prospettive dell'occupazione, verificando il contributo che può venire dall'innovazione dei comportamenti delle istituzioni, degli attori economici e di quelli collettivi. Sotto questo profilo sarà finalizzato l'attuale assetto degli incentivi tenendo conto delle specificità, delle convenienze e delle vocazioni d'area.
Al fine di assicurare il pieno successo di tali iniziative e di creare un ambiente favorevole per i nuovi investimenti, in particolare nel Mezzogiorno d'Italia, il Governo e le parti sociali riconoscono la straordinaria importanza del ripristino della legalità e concordano con le azioni formulate dal CNEL sul rapporto tra legalità-impresa-occupazione.
Per quanto attiene al lavoro pubblico, la semplificazione e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni costituiscono strumenti fondamentali per lo sviluppo del Paese. Occorre perseguire l'obiettivo della valorizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni come risorsa essenziale per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici. Lo sviluppo di politiche innovative in tema di personale, attraverso la contrattazione e investendo principalmente nella formazione e nella trasformazione dell'organizzazione del lavoro, va posto in connessione con le riforme che il Governo ha predisposto in materia di ricollocazione di funzioni, di razionalizzazione e di semplificazione amministrativa, di bilancio dello Stato, nonché con le riforme in materia di completamento del processo di piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro e di efficienza dell'azione e dell'organizzazione degli uffici pubblici. Ai predetti fini, il Governo si impegna a concludere un confronto con le parti sociali per pervenire ad uno specifico protocollo d'intesa.
Sulla base di questi indirizzi generali il Governo e le parti sociali hanno individuato una serie di misure nel seguito delineate.

1. Formazione

La qualità del sistema di istruzione e formazione è una leva fondamentale per la competitività attuale e futura e per costruire un modello sociale equilibrato fondato sull'attuazione del pieno diritto di cittadinanza.

Per questo l'impegno del Governo per il lavoro e l'occupazione che coinvolge le parti sociali deve basarsi, anche in conformità agli orientamenti maturati in sede comunitaria, su interventi strutturali, sostenuti da adeguate risorse, che perseguano l'efficienza e l'efficacia del sistema di istruzione e formazione.

L'obiettivo prioritario da perseguire, anche alla luce dei livelli di formazione presenti nel nostro paese sia fra i giovani che fra gli adulti, è da un lato quello di innalzare complessivamente il livello di scolarità dal punto di vista quantitativo e qualitativo, dall'altro di creare le condizioni per assicurare continuità di accesso alla formazione per tutto l'arco della vita, anche in relazione alla trasformazioni del contesto competitivo, del mercato del lavoro caratterizzate da mobilità, da lavori che richiedono adattabilità e continua capacità di apprendere.

L'assenza del nostro Paese di un'offerta sufficientemente dimensionale e articolata di professionalizzazione per i giovani e adulti per un verso, la rigidità e impermeabilità della scuola dall'altro, hanno determinato una grande dispersione di risorse umane, una frattura fra sistema formativo e lavoro che rischia di avere ricadute negative sul nostro sistema produttivo.

A tal fine, è necessario interconnettere gli interventi formativi e di ricerca attraverso un forte rinnovamento anche istituzionale dei sistemi d'istruzione e formazione, in grado di assicurare il coordinamento e il decentramento nel governo del sistema, la programmazione degli interventi e delle risorse, l'articolazione e la personalizzazione degli interventi formativi in relazione alla domanda di cultura e di professionalità che nasce nel territorio. In questo contesto l'autonomia consentirà alle istituzioni scolastiche di dialogare efficacemente con tutti i soggetti interessati, sociali e istituzionali, e di rendere flessibile e personalizzare il percorso formativo.

Questo implica una ridefinizione organica dell'impianto complessivo del sistema di istruzione e formazione, delle funzioni dei vari soggetti pubblici e privati, statali, regionali e dagli enti locali, in ordine alla responsabilità di indirizzo, gestione, controllo e certificazione delle attività di formazione.

La qualificazione dell'offerta di lavoro, nel senso dell'acquisizione di competenze tecniche e professionali, chiama in causa l'intero processo formativo. Da questo punto di vista la connessione tra i temi relativi all'istruzione, alla formazione professionale, alla ricerca scientifica e tecnologica, richiede una corretta individuazione delle priorità e la revisione coordinata degli assetti istituzionali e normativi.

Da tali innovazioni, che affermano il ruolo centrale delle risorse umane nel processo produttivo, ci si attende un contributo significativo all'elevamento della qualità dell'offerta di lavoro, delle capacità competitive del sistema delle imprese ad un incremento dell'occupazione.

In tale prospettiva appare necessario:

un coordinamento tra le istituzioni preposte che porti ad unità di strategia gli interventi sulla formazione relativamente agli obiettivi generali e alla programmazione delle risorse all'interno di una ridefinizione delle competenze di Stato, Regioni ed Enti Locali;

individuare, anche alla luce degli orientamenti comunitari, gli strumenti per favorire la partecipazione delle parti sociali, riconoscendone il ruolo determinante quali rappresentanti rispettivamente di domanda e offerta di lavoro, nel prospettare esigenze e priorità assicurando coerenza dei processi formativi con l'obiettivo di innalzare la competitività del sistema italiano;

mirare gli interventi sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi da rilevare concretamente con la partecipazione strutturata delle parti sociali, anche attraverso la valorizzazione degli organismi bilaterali;

attivare un sistema di ricognizione permanente della quantità/qualità dell'offerta formativa che ne verifichi la coerenza con gli effettivi fabbisogni della domanda di lavoro richiesta dal sistema produttivo anche settoriale;
selezionare, a partire dai suddetti fabbisogni, le priorità e conseguentemente intervenire sulle strutture formative in modo concertato e mirato;
ricomporre le politiche pubbliche della ricerca, valorizzando forme associative e consortili tra i diversi soggetti e sostenendo lo sviluppo attraverso adeguati incentivi; favorire il collegamento tra mondo della ricerca e sistema produttivo, soprattutto a vantaggio delle piccole e medie imprese, e tra ricerca e formazione anche attraverso la progettazione di poli integrati.

II

Il Governo si impegna a realizzare l'ampliamento dell'obbligo scolastico e a garantire il diritto alla formazione. In tal senso è necessario elevare i tassi di partecipazione all'istruzione ed alla formazione (obbligo scolastico per 10 anni, ristrutturato nei cicli ed innovato nei curricula, e diritto alla formazione fino a 18 anni).
Perché il prolungamento dell'obbligo scolastico abbia una vera ricaduta sociale, é necessario che si fondi su un modello organizzativo flessibile, in cui sia strutturale la possibilità di interventi di sostegno a percorsi individuali di apprendimento, e che valorizzi gli apporti che il sistema di formazione professionale può recare.
E' inoltre indispensabile attivare una progettazione specifica di interventi finalizzata a recuperare il divario formativo tra le varie aree del paese, con particolare attenzione a quelle di maggiore disagio sociale e al Mezzogiorno, anche attraverso il coinvolgimento delle autonomie locali, delle forze sociali, del volontariato.
In particolare dovranno essere previsti progetti mirati che, facendo perno anche sulla valorizzazione del "saper fare", consentano una più forte motivazione all'apprendimento. Anche in questo modo si contribuirà ad elevare i tassi di successo nella fascia dell'obbligo, rimuovendo le cause degli abbandoni e della dispersione scolastica, che oggi rappresentano un insopportabile spreco di risorse umane ed economiche.
In tale prospettiva occorre:
realizzare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, supportandola a livello centrale e periferico con risorse finanziarie ordinarie e perequative riferite alle diverse situazioni socioeconomiche, equi sistemi di contributo ai costi da parte dell'utenza, interventi normativi e di assistenza e l'istituzione di un sistema nazionale di valutazione;
promuovere la trasformazione dei centri di formazione professionale in agenzie formative;
riordinare l'assetto complessivo del sistema scolastico. Rivedere e riqualificare i programmi scolastici anche attraverso l'introduzione di metodologie didattiche idonee ad attivare abilità e a valorizzare propensioni in un rapporto costruttivo e dinamico con il mondo del lavoro;
procedere alla revisione della legge 845/78 ed alla disciplina delle interconnessioni tra i vari canali formativi (alternanza, rientri, valutazione e certificazione di crediti formativi), anche sulla base degli orientamenti del Comitato Nazionale di Concertazione istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
sviluppare l'istruzione post-secondaria affermando una dimensione di alta professionalità tecnica, supportata da una forte valenza culturale, come ulteriore offerta rispetto ai diplomi universitari;
diffondere l'esperienza dello stage, prevedendo fore di incentivazione per le imprese che offrano tali opportunità formative;
favorire, con la partecipazione delle Università, delle Regioni e del sistema scolastico e formativo, un efficace orientamento dei giovani.

Percorsi Formativi Post-Obbligo

I percorsi formativi successivi all'istruzione obbligatoria potranno svilupparsi secondo una pluralità di opzioni, fra loro collegate in una logica di sistema e raccordati attraverso la possibilità di passaggio da un'opzione ad un'altra.

Il segmento post-obbligatorio scolastico, articolato per indirizzi, è finalizzato a fornire una formazione culturale idonea al proseguimento degli studi a livello universitario e/o al conseguimento di un diploma pre-professionalizzante.
Sarà previsto:
l'arricchimento in itinere dei piani di studio mediante brevi e specifici moduli aggiuntivi di formazione professionale;
la personalizzazione dei curricula e l'adozione di nuovi modelli di organizzazione scolastica e della didattica;
il raccordo tra scuola e lavoro, da realizzare anche attraverso la generalizzazione di stage a carattere fortemente orientativo e formativo;
il segmento post-obbligatorio non scolastico costituirà un sistema flessibile di opportunità a completamento dell'offerta formativa.
Esso prevederà per le già accennate possibilità di passaggio la certificazione ed il riconoscimento di crediti formativi e si caratterizzerà per:
una finalizzazione specifica al lavoro attraverso un forte legame con la realtà produttiva, economica e professionale;
diverse modalità formative (formazione a tempo pieno, formazione a tempo parziale, alternanza di formazione e lavoro) cui fare ricorso a seconda delle esigenze, alla stregua di quanto avviene in altri paesi europei, valorizzando pienamente il ruolo dell'orientamento;
un ripensamento della collocazione e delle finalità dell'istruzione professionale in un contesto di valorizzazione della dimensione regionale, nonché dell'apprendistato e dei contratti di formazione-lavoro;
percorsi o moduli formativi specifici rivolti alla creazione di nuova imprenditoria.

Percorsi formativi post-diploma

Va istituito, accanto all'offerta universitaria, un autonomo sistema di formazione superiore, non in continuità rispetto alla scuola secondaria caratterizzato da:
collegamento stretto con le dinamiche occupazionali ed aderenze con le problematiche professionali e aziendali;
coinvolgimento dei cari soggetti formativi del mondo della produzione, delle professioni, della ricerca, etc.;
massima flessibilità anche attraverso l'utilizzo di docenti esterni;
uso delle tecnologie educative e introduzione di nuove didattiche attive,
fondate sul "problem solving" e sulla formazione in alternanza;
sistema integrato di certificazione.
Alle Regioni spetta, sulla base di indirizzi nazionali, la funzione di programmazione e coordinamento delle esperienze presenti sul territorio, anche ricorrendo ad accordi di programma, secondo quanto previsto dalla L. 236/93, dagli accordi tra le parti sociali e dalle intese tra Governo e Regioni.
La gestione delle attività dovrà vedere la partecipazione di tutti i soggetti presenti sul territorio (formazione professionale, università, scuola, mondo del lavoro e delle professioni etc.) nella logica dell'utilizzo ottimale delle risorse esistenti e della valorizzazione delle esperienze d'eccellenza.

Apprendistato e contratti di formazione lavoro

Occorre valorizzare il profilo formativo dell'apprendistato e dei contratti di formazione-lavoro nonché prevederne un utilizzo più diffuso, modulato e flessibile, attraverso una riforma che garantisca il coordinamento di caratteristiche e finalità dei due istituti, rendendone esplicita e verificabile la quantità e la qualità dei contenuti formativi. Caratteristiche e finalità vanno concordate e definite nel confronto tra le Parti Sociali, anche con l'apporto degli Enti Bilaterali.
Dovranno essere definite le competenze pubbliche per la certificazione dell'attività formativa ai fini dell'utilizzo dei crediti formativi all'interno dell'intero sistema.
(Gli aspetti lavoristici sono trattati nel capitolo sulla promozione dell'occupazione)

Per elevare la partecipazione all'istruzione superiore e universitaria, contrastandone il carattere socialmente selettivo, l'alto tasso di dispersione e la divaricazione tra le aree territoriali del Paese, il governo si impegna ad attivare una politica integrata per il diritto allo studio che consenta di acquisire un tasso di laureati convergente con quelli dei paesi più industrializzati dell'Unione Europea.
A tal fine è necessario: costituire un fondo nazionale per il diritto allo studio, alimentato dalla finanza pubblica, finalizzato al sostegno economico individuale degli studenti meritevoli in base alle condizioni di reddito familiare, anche con un ruolo di riequilibrio sul territorio. Il fondo potrà intervenire già dall'ultimo anno delle scuole superiori. Il finanziamento pubblico potrà essere integrato con il concorso volontario di altri soggetti , pubblici e privati (banche, imprese, istituzioni locali).
Ciò deve consentire il graduale incremento, fino ai livelli della media europea, del numero delle borse di studio e l'adeguamento dei relativi importi. Per i prestiti d'onore, il governo si impegna anche ad una revisione dell'attuale normativa, che nei fatti non ne consente un adeguato utilizzo.
Procedere alla riforma del sistema delle tasse e dei contributi universitari, al fine di garantire un equilibrio stabile tra risorse dello Stato e risorse delle famiglie, secondo criteri di equità e solidarietà.
Dovrà essere definita la quota parte del costo del servizio didattico che deve far carico alla fiscalità generale e la quota da finanziare attraverso la contribuzione delle famiglie; una graduazione della contribuzione stessa in relazione al reddito familiare utilizzando sperimentati criteri integrati di accertamento del reddito familiare; istituire un sistema nazionale di valutazione collegandolo ad una politica di incentivazione e riqualificazione attraverso le risorse aggiuntive rispetto al fondo di funzionamento.
Tra le azioni da privilegiare saranno incluse:
l'estensione dei diplomi di primo livello e la loro integrazione nelle politiche formative regionali, assicurando il collegamento tra i contenuti curriculari e il contesto economico-produttivo;
la divisione dei mega-atenei;
i programmi di riordino e miglioramento della didattica in coerenza con i criteri generali che andranno fissati in conseguenza dell'approvazione delle norme di iniziativa del Governo sull'autonomia didattica degli Atenei;
l'assunzione di giovani;
determinare, soprattutto attraverso la definizione dei criteri generali previsti dalla legge predetta, una graduale riconversione dei profili formativi nel sistema universitario, nel senso:
del contenimento della durata del diploma e della laurea;
del potenziamento delle occasioni di "ritorno", di "proseguimento"
durante l'attività lavorativa, di aggiornamento e di specializzazione;
dell'adozione del sistema dei crediti;
di una cura speciale contro la dispersione nel biennio di ingresso e per la gestione orientata del passaggio dall'istruzione secondaria a quella superiore;
dall'apertura dei dottorati di ricerca al mondo del lavoro, attraverso convenzioni e stage, e del potenziamento di specializzazioni e master direttamente professionalizzanti.
La formazione costituisce la nuova prospettiva strategica della formazione e l'affermazione del diritto del cittadino alla qualificazione e all'arricchimento della nuova professionalità.
I modi concreti nei quali dovrà essere strutturata sono definiti in sede regionale sulla base di indirizzi e procedure nazionali definiti con le parti sociali.
Le possibilità di aggiornare e modificare conoscenze e abilità anche professionali deve essere agevolata dall'adozione di un sistema di crediti formativi, secondo la logica proposta dai più recenti orientamenti dell'Unione Europea. Il sistema di istruzione e di formazione, anche di livello universitario, va collocato in questa prospettiva, e diviene la base su cui innestare proficuamente interventi di formazione continua e di educazione degli adulti.

Si tratta di:
sviluppare la formazione continua con l'attribuzione graduale ed integrale del contributo dello 0,30% con la partecipazione delle parti sociali. Le modalità di tale attribuzione saranno definite dal Governo nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni;
creare nuove opportunità di aggiornamento, anche finalizzato alla riconversione produttiva, attraverso la predisposizione di piani annuali sia a livello di impresa che di territorio, contrattati tra le parti sociali.
Gli interventi dovranno riguardare lavoratori dipendenti (opera, impiegati, quadri e dirigenti), lavoratori autonomi, imprenditori, nonché soci lavoratori di cooperative.
Per quanto attiene in particolare all'educazione degli adulti occorrerà riaffermare il diritto all'istruzione ed alla formazione anche attraverso l'ottimizzazione degli istituti contrattuali vigenti e l'uso di congedi di formazione e periodi sabatici, attraverso uno specifico provvedimento legislativo di sostegno alla contrattazione.
Particolare rilievo, data la situazione del mercato del lavoro in particolare nelle aree del Mezzogiorno, assumeranno gli interventi di orientamento, rimotivazione e formazione rivolti a soggetti disoccupati e a coloro che corrono un grave rischio di esclusione sociale.
Questi si situeranno nel quadro di un più generale riassetto del sistema che intende promuovere comportamenti "attivi" dei disoccupati agevolandoli attraverso la riqualificazione dei servizi dell'impiego e l'organizzazione di piani di lavoro socialmente utile che prevedano il ricorso ad interventi mirati.
La suindicata connessione dei temi relativi all'istruzione, alla formazione ed la lavoro esige di individuare nella Presidenza del Consiglio dei Ministri la sede di coordinamento delle politiche formative, mediante l'istituzione di un organismo interistituzionale paritario con la partecipazione dei rappresentanti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, del Ministero dell'Industria, della Conferenza dei Presidenti delle Regioni.
Questo livello prevederà una sede di concertazione con le parti sociali per costruire un collegamento costante con le dinamiche sociali e del mercato del lavoro.
In tale sede si definirà un sistema di certificazione quale strumento idoneo a conferire unitarietà e visibilità ai percorsi formativi di ogni persona lungo tutto l'arco della vita nonché a promuovere il riconoscimento dei crediti formativi comunque maturati ed a documentare le competenze effettivamente acquisite.
Apposite convenzioni e accordi di programma verranno stipulati, anche a livello territoriale.
La formazione dei formatori, secondo piani di intervento concordati, viene assunta come strumento essenziale per facilitare la progressiva integrazione dei sistemi, il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa ed il recupero delle situazioni di svantaggio.
L'attuazione delle presenti linee guida avverrà anche attraverso il reperimento delle necessarie finanziarie aggiuntive, secondo i tempi e le modalità modulati compatibilmente con le esigenze di finanza pubblica.
A tal fine vanno utilizzati, per quanto possibile, gli strumenti di natura regolamentare e gli accordi già previsti dalle leggi vigenti, provvedendo, per gli altri interventi indicati in questo documento, con appositi provvedimenti legislativi.

2. <u>RICERCA E INNOVAZIONE</u>

L'importanza della ricerca e dell'innovazione nei processi di modernizzazione del paese e il ruolo del capitale umano che opera nel sistema scientifico e tecnologico, alla base del documento programmatico del luglio 1993, necessitano il dispiegarsi di azioni coordinate, rivolte nella duplice direzione di razionalizzazione e fluidificare l'esistente e di introdurre elementi di riforma all'interno di un disegno unitario che sappia coniugare la programmazione delle iniziative, la valutazione e la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti, con l'esigenza di favorire la diffusione nel sistema produttivo delle tecnologie necessarie ad aumentarne la competitività con il soddisfacimento dei

bisogni collegati alla qualità della vita e alla valorizzazione delle potenziali complessive del sistema Italia.
La necessità di una nuova politica pubblica per la ricerca e l'innovazione nasce perciò dalla consapevolezza che occorre impegnare sia i soggetti pubblici operanti nel sistema scientifico nazionale che gli operatori privati, l'opinione pubblica e le forze economiche e sociali, per la qualificazione tecnologica del paese al fine di garantire la capacità competitiva, l'occupazione e il reddito.
Seguendo questo percorso logico si deve procedere:
alla determinazione e alla concertazione delle strategie e delle opzioni scientifiche e tecnologiche, con un forte coinvolgimento di tutti i soggetti istituzionali sociali ed economici;
alla realizzazione di processi e procedure sistematiche di valutazione scientifica ed organizzativa e di previsione tecnologica, propedeutiche alla definizione delle politiche di ricerca del paese e dei relativi strumenti, ad una revisione della rete scientifica pubblica, dei programmi, dei progetti, delle strutture, alla partecipazione del paese alla definizione delle politiche comunitarie in materia, nonché alla carretta valorizzazione delle attività di ricerca;
alla mobilitazione di tutte le risorse disponibili e al coinvolgimento integrato delle competenze e degli interessi per costituire dei circoli virtuosi in grado di sostenere la domanda di crescita di efficacia e di efficienza del sistema scientifico e tecnologico;
all'avvio di un processo di riforma delle strutture di ricerca, riguardante la ridefinizione degli obiettivi, la costituzione di un sistema integrato, la sburocratizzazione e la finalizzazione delle attività nel rispetto delle autonomie e delle specificità del lavoro scientifico;
alla piena valorizzazione delle risorse umane oggetto di processi formativi collegati alla ricerca, attraverso una maggior mobilità, un ricoscimento delle peculiarità del lavoro scientifico, un incentivo all'impiego produttive delle capacità acquisite, un riequilibrio territoriale e settoriale rispetto ai processi spontanei del mercato;
al riordino e alla semplificazione delle modalità di sostegno alla ricerca e all'innovazione, in particolare in favore della piccola e media impresa e delle aree meno favorite, utilizzando allo scopo tutte le possibilità e le risorse, anche di origine comunitaria;
alla crescita dell'interesse e della partecipazione dell'opinione pubblica sul tema della scienza e della tecnologia, attraverso un potenziamento delle azioni di diffusione e di promozione della cultura scientifica e di valorizzazione dei beni culturali e ambientali.
In questo quadro le azioni che devono essere intraprese sono:
Un più produttivo impiego della risorsa ricerca-innovazione attraverso l'aumento di efficienza e di efficacia della spesa e il concorso di tutti i soggetti, pubblici e privati, nella mobilitazione in favore dell'investimento per la modernizzazione. Infatti, pur facendo leva sul recupero di risorse provenienti da processi, peraltro fondamentali, di razionalizzazione interna o di sussidiarietà europea, si dovrà perseguire l'obiettivo di una crescita mirata ed equilibrata delle risorse, con gradualità ed assicurando la capacità di assorbimento e di spesa del sistema. Tale obiettivo dovrà essere raggiunto entro un triennio, fino al raggiungimento della media europea del 2%. Oltre agli impieghi più direttamente finalizzati, queste risorse dovranno essere impiegate anche a sostegno di quelle aree scientifiche di ricerca di base, secondo quanto programmato ad esempio in Giappone, e di specifica presenza qualificata italiana, come nel caso della valorizzazione e della difesa dei beni culturali ed ambientali o al contributo alla soluzione di problemi di vaste aree territoriali come nel caso del Mezzogiorno.
Per garantire che il processo di aumento e finalizzazione delle risorse diventi effettivamente produttivo, va realizzato un momento unitario decisionale, una task force a livello di Presidenza del Consiglio dei Ministri, in grado di progettare le grandi scelte di allocare le risorse. Questo nuovo organismo, di concerto con il Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica, che vedrà definire gli obiettivi di medio termine, rispetto ai quali mobilitare tutte le risorse presenti nei singoli ministeri, nelle agenzie, negli enti e nel sistema produttivo. La definizione di detti

obiettivi dovrà essere realizzata mediante la necessaria concertazione con le forze economiche e sociali coinvolte.
Andranno perciò riordinate le competenze e le consulenze, in particolare il Cnst ed i Comitati nazionali di consulenza, realizzando alcune condizioni di contesto, come il ricorso ad impegni pluriennali di spesa, la promozione e l'impiego di strumenti e procedure di valutazione e previsione tecnologica, con una determinazione di meccanismi in grado di favorire un diverso rapporto tra domanda ed offerta di tecnologia e una diversa partecipazione, già nella fase di progettazione, alle iniziative di coordinamento internazionale, in primo luogo europee.
Tali scelte devono portare ad una revisione dello strumento del piano triennale, attraverso una diversa e maggiormente partecipata modalità di produzione e l'introduzione di vincoli per una sua attuazione. Il nuovo piano andrà varato entro l'estate 1997, dopo avere tenuto conto dei risultati derivanti dalle azioni di valutazione e previsione, anche con riferimento all'impatto occupazionale previsto.
Per questo fine dovrà essere attivato un osservatorio di previsione tecnologica con il concorso di tutti i soggetti economici e sociali e delle competenze scientifiche necessarie.
Secondariamente si dovrà intervenire sugli enti e sulle istituzioni scientifiche, sia attraverso la razionalizzazione e la sburocratizzazione delle strutture e delle attività di ricerca (sviluppo delle autonomie, procedure incentivanti, interazione con il sistema produttivo, modifiche regolamentari, contratti di programma, radicamento territoriale e funzionamento a rete), sia con una modifica ed un aggiornamento strutturale del sistema scientifico, a partire dal riordino degli enti maggiori, come CNR ed ENEA (rivedendone ruoli ed organizzazione) con il riscorso ad indirizzi guida e allo strumento della delega legislativa, sostenuti ed accompagnati da processi di concertazione con le parti sociali.
In questo quadro andranno rafforzati anche i servizi tecnici dello Stato e le competenze esistenti negli organismi di prove, certificazione e qualità, intendendo questi come strumenti per l'innalzamento tecnologico del Paese.
Per quanto riguarda il sostegno alla ricerca di interesse industriale, dovranno essere introdotte modifiche nella direzione di un automatismo generalizzato per gli investimenti in R&S e innovazione, facendo ricorso alla leva fiscale, rivedendo nel contempo la strumentazione prevista dalla Legge 48/82 nella direzione di una semplificazione (maggior flessibilità degli strumenti) e di una migliore integrazione con le altre azioni di politica industriale, in accordo con i Ministeri interessati, anche relativamente al riordino di altri strumenti riutilizzabili quali i contratti di programma e le riserve di bilancio.
Inoltre, sempre con riferimento alla ricerca industriale, andranno sostenute le iniziative di trasferimento e diffusione tecnologica, a partire dalla mobilità del personale, dall'inserimento di giovani qualificati nel mondo del lavoro (come nel caso dei dottori di ricerca o dello strumento dei contratti di formazione-lavoro), dal sostegno alla realizzazione di reti di trasferimento in grado di coinvolgere i soggetti locali e territoriali e di promuovere l'espressione della domanda, in particolare delle Pmi. In questo quadro, avviato lo sblocco del finanziamento relativo dei parchi scientifici e tecnologici nel Mezzogiorno, che dovranno costituire il primo esempio di un modello nazionale per la collaborazione tra diversi soggetti nel campo dell'innovazione tecnologica ed organizzativa, e l'individuazione di nuovi meccanismi che consentano l'utilizzo delle risorse relative all'intervento in favore delle aree meno favorite, da impiegare immediatamente come risorse aggiuntive e di riequilibrio, si procederà ad un ulteriore potenziamento del sistema delle imprese, attraverso una qualificazione della domanda pubblica e l'avvio di nuovi strumenti finanziari rivolti alla promozione delle attività innovative.
Per tutti questi obiettivi andranno riviste le modalità, semplificate le procedure, aumentate le valutazioni, sostenute le iniziative di assistenza ed indirizzo, in particolare a livello territoriale.
L'introduzione di meccanismi automatici di tipo fiscale (quali ad esempio l'ipotesi di credito d'imposta con apposito provvedimento legislativo), andrà accompagnata da pochi piani tematici

integrati per tecnologie e filiere produttive che rappresentino le priorità del paese, finalizzati alla diversificazione produttiva e all'innalzamento tecnologico, con una revisione ed una semplificazione di quanto oggi previsto attraverso piani nazionali, progetti finalizzati, riserve ed eredità dei vari interventi pregressi. In tutti i casi andrà garantito un effettivo rifinanziamento della ricerca di interesse industriale e territoriale, anche attraverso un riordino delle leggi (46/82, 346/88, 317/91, 95/95 e 488/92 per la parte ricerca) ed un loro coordinamento con gli altri interventi di politica industriale.
Infine va sostenuto un investimento sul capitale umano scientifico e tecnologico, sia nei processi formativi (formazione iniziale e continua), sia nella mobilità e nel sostegno all'impiego produttivo di capacità acquisite nel mondo della ricerca e dell'innovazione. Ciò è particolarmente significativo nei confronti delle competenze presenti in centri di ricerca industriale in via di dismissione o di trasformazione.
Verranno realizzati tutti gli sforzi, anche in applicazione della cosiddetta "legge Giugni", per garantire un loro impiego produttivo, in particolare per le aree meno favorite anche all'interno delle iniziative e delle risorse previste dalle risorse della L. 488/92.
In questo quadro il Governo sta predisponendo un provvedimento per favorire la mobilità di docenti e di ricercatori tra le varie sedi operative ed istituzionali, anche come strumento di valorizzazione delle professionalità.

3. PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Per conseguire, anche a breve, risultati concreti in tema di occupazione il Governo e le parti sociali convengono sull'esigenza di operare su più versanti: lo sviluppo e la modernizzazione del sistema produttivo anche attraverso il sostegno alla nuova imprenditorialità, la riduzione dell'incidenza dei costi indiretti del lavoro, la creazione di condizioni idonee a favorire l'emersione del "sommerso", la revisione delle norme del mercato del lavoro per consentire ai soggetti un quadro trasparente di diritti e obblighi, una maggiore flessibilità connessa ad una nuova semplificata regolazione ed alla qualificazione attraverso la formazione dei dispositivi di primo inserimento al lavoro al fine di promuovere l'occupazione e la formazione dei giovani, il sostegno agli interventi di rimodulazione e riduzione contrattata degli orari di lavoro, l'organizzazione di servizi idonei a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.
Oltre a sottolineare l'esigenza di creare adeguate condizioni per la crescita il Governo e le parti sociali auspicano che l'andamento dell'occupazione sia più reattivo quando la congiuntura economica migliora. In tal senso concordano sul fatto che debba essere rivisto il sistema degli incentivi all'occupazione in modo da massimizzare il rendimento in relazione agli obiettivi specifici che si intendono raggiungere, tenendo conto dei limiti posti dalla Commissione dell'Unione Europea in termini di aiuti all'occupazione e dell'esigenza di compensare il progressivo venir meno nelle aree del Mezzogiorno del regime di agevolazioni contributive e della fiscalizzazione degli oneri sociali.
Il Governo è impegnato a presentare alle parti sociali entro il 31 ottobre 1996 un progetto di riordino delle agenzie di promozione e creazione di lavoro e di impresa per qualificare e dare maggiore incisività alle politiche di reindustrializzazione e sviluppo. Tale progetto sarà ispirato ai principi dell'eliminazione delle sovrapposizioni, della individuazione di missioni specifiche, della valorizzazione delle professionalità presenti. Il progetto prevederà l'evoluzione degli assetti societari nonché una realizzazione e riorganizzazione delle funzioni esistenti.
In questo quadro sarà previsto un soggetto distinto che curerà la promozione e l'assistenza allo sviluppo dei lavori socialmente utili.
Il Governo e le parti sociali concordano sull'esigenza di dare piena attuazione al principio delle pari opportunità. Vi è piena consapevolezza che occorra affermare una logica non assistenziale che attraversi tutte le politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro, ivi compresa la formazione, dove sono tuttora diffusi ruoli e stereotipi non paritari.

La promozione dell'impiego femminile costituirà dunque un criterio guida degli interventi in vista del riequilibrio dei tassi di occupazione e del mix professionale fra uomini e donne anche in riferimento alla politica per lo sviluppo dell'imprenditorialità. Il Ministro per le Pari Opportunità svolgerà un'azione di impulso e coordinamento al fine di promuovere e potenziare tali iniziative.
Dalle piccole e medie imprese di tutti i settori il Governo si attende un contributo determinante in termini di crescita occupazionale. Il riordino degli incentivi dovrà essere orientato a massimizzare questo apporto, in particolare nei settori nuovi con prospettive occupazionali.
Il Governo ritiene di dover migliorare le condizioni in cui si trovano concretamente ad operare le Pmi e le imprese artigiane, turistiche e commerciali: semplificando le procedure amministrative, rimuovendo le rigidità del mercato del lavoro, agevolando l'accesso al credito ed ai fondi per la ricerca applicata, promuovendo la disponibilità di servizi di formazione di qualità per le esigenze del personale e degli stessi imprenditori, favorendo la diffusione dell'informazione sull'innovazione e quella sulle tendenze dei mercati, trovando soluzioni mirate al mondo della cooperazione in particolare per quanto attiene alla figura del socio lavoratore, per la cui definizione il Governo presenterà uno specifico disegno di legge. Delle specifiche esigenze delle Pmi si terrà conto anche nell'ambito delle necessarie armonizzazioni conseguenti alla definizione degli strumenti di cui al presente accordo.
Il sostegno alla nuova imprenditorialità riveste un'importanza particolare, soprattutto nelle aree in ritardo di sviluppo. Il Governo e le parti sociali convengono sul fatto che questo richieda adeguate risorse, capacità organizzativa e raccordi tra le istanze pubbliche preposte a tale compito. Le politiche di sostegno alla nascita di nuove imprese riguarderanno, in particolare la promozione ed il finanziamento di progetti, prioritariamente nei settori a più alta intensità occupazionale: a lavoro cosiddetto di cura, servizi alla persona, tutela e valorizzazione dell'ambiente e del territorio, con particolare riferimento al trattamento delle acque e ai sistemi di raccolta differenziata di rifiuti solidi, riqualificazione degli spazi urbani, etc.
Il "prestito d'onore" che prevede anche stanziamenti a fondo perduto potrà svolgere un ruolo importante mantenendo fermo il presupposto di un intervento formativo e di validazione dell'idea imprenditoriale. La strategia delineata richiede di intervenire sull'intera strumentazione del mercato del lavoro innovando nella regolazione del mercato del lavoro e dei singoli istituti e, sul piano della prassi, nei comportamenti pubblici eliminando vistosi malfunzionamenti.
A seguito dell'introduzione delle nuove norme relative agli strumenti di seguito trattati le parti sociali si incontreranno nelle sedi specifiche per adempiere alle necessarie armonizzazioni dei contratti.

3.1 Apprendistato

Obiettivi di riforma

qualificare l'istituto per quanto attiene a profili formativi oggi certamente trascurati, prevedendo adeguati incentivi per il ruolo svolto dall'impresa;
specializzare l'apprendistato come canale di qualificazione in alternanza per giovani privi di qualificazione od in possesso di qualificazione non spendibile per la mansione in oggetto;
allargare la possibilità di ricorso all'istituto (settori, titoli di studio, profili professionali, fascia di età interessata) e promuoverne la regolazione in ambito contrattuale (compreso il ruolo degli organismi paritetici);
curare lo snodo tra formazione e lavoro, tra formazione esterna e formazione in situazione di lavoro entro un progetto unitario gestito in modo flessibile, sensibilizzando le imprese e promuovendo i necessari adattamenti organizzativi.

Nuovo modello

Settori interessati: tutti, compresa l'agricoltura. Vengono fatte salve le condizioni di maggior favore per il settore artigiano discendenti dall'attuale quadro legislativo e contrattuale;
profili professionali interessati: rinvio alla contrattazione collettiva;
fascia di età: 16-24 (il limite superiore viene elevato a 26 anni al Sud);

caratteristiche dell'apprendistato: speciale rapporto di lavoro a causa di durata variabile tra 18 mesi e 4 anni secondo determinazioni della contrattazione collettiva;
svolgimento: nel nuovo modello l'apprendistato si articolerà, adottando i necessari criteri di flessibilità, in un periodo di formazione al lavoro di durata variabile, facente parte integrante dell'apprendistato, da svolgere in una struttura formativa, in un periodo di impegno prevalente di lavoro in impresa intervallato da momenti ricorrenti di formazione e in una fase finale di bilancio e certificazione delle competenze acquisite, definita in base ad intese tra Regione e parti sociali;
incentivi: l'attuale regime sarà integrato con un intervento, modulato in relazione all'impegno formativo delle imprese, attivando all'uopo il cofinanziamento dell'Unione europea.
Il passaggio nodale della riforma è costituito dalla trilateralità del contratto di apprendistato che impegna giovane, impresa e struttura formativa fin dalla fase iniziale, dall'impegno della parte pubblica e delle parti sociali a vigilare sulla qualità dell'intero processo e sulla certificazione finale delle competenze acquisite da riportare sul libretto di formazione. La formazione "off the job", per tutti i settori e tipologie produttive, sarà strutturata e modulata nel corso del periodo di apprendistato in modo da:
favorire l'adozione e l'attuazione dell'innovazione da parte delle imprese;
promuovere l'accesso al cofinanziamento dei fondi strutturali;
valorizzare l'apporto del sistema di formazione professionale che va in gran parte ricostruito/costruito in relazione ai nuovi compiti.
Il problema è di dare vita ad un progetto formativo effettivamente integrato, ricco ed essenziale in modo da rispondere alle esigenze dell'impresa e dei giovani apprendisti, sperimentando anche forme di personalizzazione della formazione complementare.
Nel corso dell'apprendistato il giovane percepirà la retribuzione contrattuale prevista. Durante i periodi di formazione il giovane percepirà da parte dell'impresa il salario contrattualmente previsto ma il costo sostenuto dall'impresa sarà rimborsato da parte pubblica attivando il cofinanziamento comunitario. Il ricorso al cofinanziamento comunitario caratterizzerà i periodi formativi e la fase di certificazione delle competenze.
Per il settore dell'artigianato le parti firmatarie convengono di aprire un confronto mirato a modulare gli interventi contrattuali e le eventuali innovazioni legislative e formative sulla base delle specifiche esigenze del comparto, a partire dall'attuale sistema di formazione aziendale.
Azioni amministrative a sostegno del processo di riforma
Riprogrammazione delle azioni cofinanziate e allestimento di un nuovo Programma Operativo nel quale canalizzare i progetti.
La riduzione degli oneri sociali dovrà costituire la parte italiana da attivare nel quadro del cofinanziamento UE;
programmazione territoriale dei posti di apprendistato.
Implicazioni ed impatto del nuovo sistema
Per realizzare l'integrazione tra formazione in situazione di lavoro e formazione esterna nell'ambito di un progetto unitario è necessario un cambiamento delle regole, della prassi e dei comportamenti vigenti nel sistema lavoro ed in quello di formazione professionale, tutte cose di cui c'è piena consapevolezza ma che richiedono tempo. Il Governo ritiene che la qualificazione dell'offerta formativa sia determinante per il pieno decollo del nuovo modello di apprendistato e che ciò richieda:
una trasformazione dei centri di formazione professionale in agenzie formative effettivamente raccordate con il tessuto delle imprese locali;
l'utilizzo degli istituti professionali di Stato proseguendo e sviluppando la sperimentazione dei percorsi formativi "compatti";
l'attivazione di nuove strutture partecipate dalle parti sociali o a carattere consortile con particolare riferimento alle piccole imprese, nell'ambito di poli integrati di formazione, ricerca e servizi;
l'adozione/condivisione di una prassi di sistematica valutazione dei fabbisogni di competenze;

un impegno nel controllo del sistema da parte delle parti sociali.
Per tale ragione ma anche per dare tempo alla contrattazione di operare i necessari adeguamenti verrà adottato un approccio che consentirà al nuovo modello di andare gradualmente a regime e di apportare gli aggiustamenti ritenuti opportuni sulla base dell'esperienza accumulata.

3.2 Stage

Obiettivi di riforma

Si conferma quanto sottolineato nella parte relativa alla formazione.
Più che di riforma si tratta di creare le condizioni per la messa a regime di un dispositivo polivalente di formazione, orientamento, tendente a favorire un primo contatto tra giovane in formazione ed impresa. In pratica occorrerà semplificare ulteriormente la procedura di attivazione mantenendo un quadro di garanzie adeguato.

Azioni amministrative a sostegno del processo di riforma

Riprogrammazione delle azioni cofinanziate e allestimento di un Programma Operativo Quadro nel quale canalizzare i progetti.
Programmazione territoriale dei posti di stage.

Implicazioni ed impatto

Lo stage, preordinato ad orientare il giovane in formazione, può facilitare l'accensione di un rapporto di lavoro.
Sarà valutata l'opportunità di prevedere borse di formazione per il lavoratore (cofinanziabili dall'UE).

3.3 Formazione continua

Obiettivi di riforma

Promuovere l'investimento formativo da parte delle imprese a beneficio dei propri dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai) sviluppando altresì un sistema di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti dai lavoratori;
promuovere in tutti i settori la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori, da lavoratori autonomi, dei soci di cooperative nei modi e nelle forme più adeguati alle loro specifiche esigenze;
riorientare il sistema ancora fortemente ancorato alla formazione iniziale e caratterizzare in tal senso la riforma della legge quadro sulla formazione professionale. Nel paragrafo sulla formazione è indicata questa direzione anche sotto il profilo delle risorse dedicate ampliando e graduando quanto ai tempi, le anticipazioni della legge 263/93;
promuovere la contrattazione in materia;
lo sviluppo del sistema di formazione continua è una strategia determinante per la competitività ma può altresì svolgere un importante ruolo di anticipazione e di "attivazione" degli ammortizzatori sociali.

Modello prospettato

Il modello sarà caratterizzato da grande flessibilità in modo da rispondere agli obiettivi di anticipazione dei fabbisogni di competenze, di riqualificazione, di aggiornamento professionale.
L'ampia casistica non consiglia di prospettare modelli chiusi bensì di creare le condizioni per lo sviluppo di un'offerta formativa di qualità e di gestire al meglio le esigenze ottimizzando le risorse finanziarie a disposizione. I progetti formativi potranno anche essere presentati da organismi associativi, da organismi partecipati dalle parti sociali, da consorzi e raggruppamenti di imprese. Gli interventi saranno regolati nel quadro di convenzioni con le Regioni impresa a seguito di intese tra le parti sociali, prevedendo un ruolo di collettore di progetti per gli Enti bilaterali.
La previsione di destinare progressivamente il gettito dello 0,30% al finanziamento degli interventi di formazione continua determina un nuovo quadro di opportunità per le imprese ed i lavoratori.
Per promuovere in maggior misura l'investimento formativo da parte delle imprese si potrà riconoscere un contributo per ora di formazione

Azioni amministrative a sostegno del processo di riforma

Riprogrammazione delle azioni cofinanziate e allestimento di un Programma Operativo Quadro nel quale canalizzare i progetti dando priorità:
a lavoratori a professionalità bloccata;
formazione in adempimento di normative (operatori della sicurezza, esperti di risparmio energetico, etc.);
formazione rivolta a lavoratori in cassa integrazione.

3.4 Formazione permanente

Obiettivi di riforma

Introdurre uno strumento di flessibilità a vantaggio del lavoratore in linea con le esperienze più avanzate in Europa.

Modello prospettato

Per precostituire le condizioni per l'accesso alla formazione sarà regolato l'istituto del congedo e in particolare quello della formazione (sabatico).
Si opererà per via legislativa e attraverso rinvii alla contrattazione collettiva, facendo riferimento al modello contrattuale delle 150 ore, per quanto riguarda la fissazione dei limiti di durata e della quota massima dei congedi simultanei.
Il Governo ritiene che la previsione di borse di formazione in sostituzione del reddito cessante del lavoratore che programma un investimento formativo, concesse su domanda dall'ente bilaterale di settore, comparto e territorio a valere su fondi nazionali/regionali, siano un modo adeguato di affrontare il problema. L'intervento potrebbe altresì essere cumulato con un prestito d'onore in vista della creazione d'impresa individuale, un'aspirazione questa più frequente e concreta nell'adulto con qualche esperienza che nel giovane al primo lavoro.
Una variante particolarmente agibile sembra essere quella del passaggio temporaneo del lavoratore, concordato con il datore di lavoro, dall'impegno a tempo pieno ad un impegno a tempo parziale prevedendo la concessione di borse di formazione a parziale integrazione della parte di salario perso.
In ogni caso, ma per questo occorre un provvedimento legislativo specifico, è opportuno prevedere la deducibilità parziale delle spese di formazione sostenute dal lavoratore e debitamente certificate. Ciò varrebbe come incentivo ma svolgerebbe anche una funzione segnaletica, di valorizzazione di determinate offerte formative rispetto ad altre.

Azioni amministrative di sostegno alla riforma

Allestimento di Programmi Operativi nei quali canalizzare i progetti prevedendo determinate priorità in termini di formazione, settori;
sperimentazioni nel quadro dei Programmi Leonardo, Adapt, Occupazione

3.5 Lavoro interinale

Obiettivi di riforma

Trattasi di nuovo istituto per il nostro ordinamento;
il lavoro interinale dovrebbe consentire di cogliere un segmento di domanda e di offerta di lavoro, in particolare nei grandi centri urbani, quantitativamente apprezzabile ma limitato anche in ragione del maggior costo rispetto a quello di un lavoratore a termine;
dall'introduzione dell'interinale il Governo si attende un beneficio sia in termini di regolarizzazione di posizioni di lavoro oggi sommerse che di gettito contributivo ed IRPEF.

Modello prospettato

L'istituto sarà applicato negli ambiti, per i settori a secondo i principi dell'accordo di luglio '93. Il Governo, d'intesa con le parti sociali, procederà ad una verifica delle sperimentazioni dopo due anni dal loro avvio.
Per l'agricoltura e l'edilizia il lavoro interinale potrà essere introdotto in via sperimentale successivamente alle verifiche in atto in sede ministeriale previa intesa tra le parti circa le aree e le modalità della sperimentazione.

Casi di esclusione

Sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive dove si sia proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti limitatamente alle mansioni oggetto di riduzione, o siano operanti sospensioni che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce la fornitura; lavorazioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o particolarmente pericolose individuate con decreto del Ministro del Lavoro, salvo che i lavoratori siano in possesso di una specifica preparazione.

Tipologia contrattuale

L'impresa di lavoro interinale può assumere il lavoratore con un contratto per il tempo specifico della missione, ovvero con contratto a tempo indeterminato con diritto di esclusiva. In quest'ultimo caso va garantito al lavoratore - da parte della legge o dell'autonomia collettiva - un trattamento minimo per i periodi di disponibilità. Nel primo caso sarà agevolata la continuità del lavoro con sostegni formativi, di counseling e previdenziali nei termini nel seguito specificati.

Soggetti autorizzati

Il Governo intende mantenere un quadro di ampie garanzie in relazione all'introduzione dell'istituto, in particolare per quanto attiene all'affidabilità, alle garanzie economiche offerte, alla copertura territoriale assicurata dai soggetti autorizzati all'esercizio della fornitura di lavoro temporaneo (società per azioni, o cooperative partecipate da enti pubblici o enti di promozione della cooperazione).

E' previsto che il Ministero del Lavoro rilasci l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo e svolga nel seguito un'attività di vigilanza e controllo:

alle condizioni di piena parità del lavoratore in missione con i lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice;

alla promozione dell'accesso dei lavoratori alla formazione professionale operando altresì per il miglioramento della loro posizione previdenziale.

E' previsto che il fondo al quale affluisce il contributo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo sia volto a finanziare, anche con il concorso della Regione, attività di formazione a favore dei prestatori di lavoro interinale e a finanziare anche contribuzioni figurative per i periodi dedicati alla formazione.

E' fatto carico all'agenzia o a chi essa conferisca mandato curare l'organizzazione dei momenti di formazione e counseling a beneficio dei lavoratori; alla previsione del diritto di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali delle aziende utilizzatrici preliminarmente alla stipula del contratto di fornitura, tranne nei casi in cui la utilizzazione debba essere tempestiva.

3.6 Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, part-time

Obiettivi di riforma

La direttiva comunitaria in materia di orario di lavoro sarà recepita entro i tempi previsti previa intesa con le parti sociali.

Il Governo, alla luce dei contenuti della norma di recepimento della direttiva comunitaria sull'orario di lavoro, adotterà misure di incentivazione delle riduzioni contrattate dell'orario e ne promuoverà le rimodulazioni dell'orario di lavoro tenendo conto della definizione di orari multiperiodali (plurisettimanali, mensili, annuali), sia in via generale che con riferimento a specifiche utenze.

Modello prospettato

Parte degli oneri sociali attualmente a carico delle imprese sarà redistribuita in modo che, in linea con la normativa recentemente introdotta, il nuovo sistema delle aliquote basato su 4 fasce orarie (24, 32, 36, 40) incentivi orari ridotti e disincentivi il ricorso sistematico al lavoro straordinario.

Il modello adottato prevede un'invarianza degli oneri per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

In particolare per quanto attiene al part-time, dopo averlo parificato per quanto attiene ai contributi (DL 404/96) il Governo lo incentiverà sia in via generale (aliquote differenziate sopra citate), prevedendo ulteriori sgravi, che con riferimento a particolari utenze: giovani al primo inserimento lavorativo nelle aree dell'obiettivo I; donne che rientrano sul mercato del lavoro dopo una lunga pausa; anziani in uscita progressiva dal lavoro a condizione che siano sostituiti da giovani.

Si prevede l'estensione, da concordare in via contrattuale, anche al settore agricolo, a tal fine le parti convengono di aprire un tempestivo confronto per definire gli ambiti di applicazione.
Per il finanziamento delle agevolazioni saranno utilizzate le risorse provenienti dal gettito connesso alla rimodulazione delle aliquote contributive introdotta con la Legge Finanziaria 1996 integrate da risorse aggiuntive di finanza pubblica previste per l'attuazione della presente intesa.
La parte di risorse da destinare alla finalità sopra esposta sarà stabilita annualmente con decreto del Ministero del Lavoro.
Per il primo anno l'ammontare della disponibilità sarà di 400 MLD.
Il Governo, dopo due anni, di intesa con le parti sociali, procederà ad una verifica dell'impatto sui comportamenti delle imprese e sui risultati occupazionali al fine di valutare la modulazione introdotta ed il conseguente impegno finanziario.

7. Lavori socialmente utili

Obiettivo di riforma

Rivedere le norme attuali mettendo a punto una nuova disciplina organica (legge quadro) che valorizzi pienamente il ruolo e l'iniziativa locale.
Occorre fronteggiare le esigenze di un'ampia fascia di lavoratori con proprietà per coloro che hanno perso il diritto agli ammortizzatori sociali e nel contempo dare una risposta ai soggetti che sono stati finora esclusi dallo schema.
Il D.L. 404/96 oltre a disporre il rifinanziamento dei fondi diretti ai progetti LSU ha previsto due novità di rilievo:
la destinazione di almeno il 15% dei fondi assegnati alle singole C.R.I. ai progetti che vedono impegnati i disoccupati di lunga durata;
l'avvio di progetti LSU tramite società miste consolidando i rapporti di lavoro con i lavoratori occupati nei progetti stessi. Occorre infatti favorire l'evoluzione delle attività condotte nell'ambito dei progetti verso iniziative e forme di lavoro capaci di autosostenersi, in particolare i cosiddetti "nuovi bacini d'impiego".

Nuovo modello

Un'esigenza prioritaria è quella di consentire una migliore qualità di progetti.
Vanno sviluppati progetti ed iniziative di attività economiche con particolare riferimento ad aree d'intervento quali, ad esempio:
bonifiche di aree industriali dismesse;
tutela degli assetti idrogeologici;
risanamento ambientale;
bonifiche dal rischio dell'amianto;
aree protette, parchi naturali;
beni culturali.

3.8 Nuovi servizi dell'impiego

Obiettivi di riforma

Il Governo ritiene che si debba progressivamente passare da una politica di sostegno passivo della disoccupazione ad una politica di promozione dell'occupazione.
Ciò richiede la ridefinizione della strumentazione (schemi di incentivazione, allestimento dei servizi di informazione, formazione e consulenza personalizzata) ma anche un ripensamento delle strutture preposte a tali compiti.
A questa preordinata la riforma dei servizi dell'impiego che il Governo basa su tre capisaldi:
il decentramento istituzionale secondo i contenuti già emersi nel confronto tra Stato e Regioni, tenendo conto dell'iter legislativo già avviato in sede referente al Senato;
una liberalizzazione regolata (apertura ai privati, ruolo attivo degli organi espressione delle parti sociali);
la previsione di un forte ruolo dello Stato nelle funzioni di regolazione, indirizzo e programmazione.

Nuovo modello e implicazioni

Si passerà da un sistema, quello attuale, largamente inefficiente e di mera registrazione dei movimenti dei lavoratori a servizi a beneficio dell'utenza lavoratori ed imprese, che promuovano effettivamente l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e che siano raccordati efficacemente con i servizi di orientamento e formazione professionale.

Ciò richiederà un consistente impegno nella gestione della mobilità, nella formazione e riqualificazione del personale destinato ad operare nei nuovi servizi.

La riforma consentirà di perseguire un ulteriore ed importante obiettivo, quello di liberare risorse professionali utilizzabili per rafforzare l'attività di vigilanza degli Ispettorati del lavoro attraverso un potenziamento degli uffici.

3.9 Sgravi contributi e agevolazioni fiscali

Il Governo s'impegna a predisporre un sistema di incentivi e di agevolazioni fiscali che rispondano alle esigenze di promuovere l'occupazione.

Fiscalizzazione oneri sanitari

Nel perseguire l'obiettivo della riduzione del costo del lavoro la legge delega sulla riforma della finanza regionale e locale stabilirà l'abolizione dei contributi sanitari a carico dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei pensionati ed il loro trasferimento sulla fiscalità.

Sgravi contributivi nelle aree obiettivo 1

Per quanto attiene agli sgravi contributi nelle Regioni previste dalla normativa generale l'intervento terrà conto dei vincoli previsti dall'Unione Europea per i regimi di aiuto.

In particolare:

sgravi totali per un anno dei contributi previdenziali a beneficio di tutti i settori per gli assunti a tempo indeterminato nel 1997 ad incremento dei livelli occupazionali. Per il 1998 e 1999 tale provvedimento dovrà essere concordato con la Commissione U.E.;

sgravi generali in misura ridotta rispetto all'aliquota attuale con esaurimento del regime, come previsto, a partire dal 1° gennaio 1998.

Agevolazioni fiscali

Il Governo attribuisce particolare rilevanza allo sviluppo del settore no profit nella prospettiva di un ridisegno delle funzioni svolte direttamente dallo Stato e dagli Enti pubblici non economici, salvaguardando ed incentivando le opportunità di lavoro soprattutto giovanile.

A tale riguardo il Governo, dopo un confronto con le parti sociali, presenterà un disegno di legge delega che disciplinerà l'intero settore del "no profit", identificando i presupposti ed i requisiti qualificanti tali organizzazioni.

Per quanto attiene agli aspetti fiscali la previsione di delega si basa su due capisaldi:

riordino dell'impostazione sugli enti non commerciali, con la previsione di un corpo unitario di norme;

disciplina dell'impostazione sulle Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale (ONLUS).

Le misure che verranno introdotte garantiranno che la diffusione di soggetti che beneficiano di condizioni di favore nell'esercizio della loro attività, tanto in termini di costi di impresa quanto in termini di "riserva" di quote di mercato, non alterino le condizioni della concorrenza.

Agevolazioni nuove attività produttive

Il Governo intende adottare un provvedimento, teso a favorire la ripresa dell'economia e lo sviluppo dell'occupazione, che applichi un regime di favore per taluni soggetti che intendono intraprendere nuove iniziative produttive.

Le disposizioni previste dall'art. 11 del DL n. 357 del 10 giugno 1994, come convertito dalla legge n. 489 dell'8 agosto 1994, saranno trasformate da norme transitorie in disposizioni a regime, rimuovendo nel contempo alcuni vincoli in essa previsti che di fatto hanno impedito il pieno raggiungimento degli obiettivi che il legislatore si era prefisso e operando le modifiche senza pregiudizio per le casse dell'erario.

E' prevista una disciplina fiscale a favore, in particolare di:

giovani di età inferiore a 32 anni che per la prima volta intraprendono una attività d'impresa;
lavoratori in cassa integrazione o in mobilità;
portatori di handicap;
soggetti che intraprendono attività nei settori a tutela dell'ecosistema.
Per questi soggetti è previsto un regime favorevole normale (non opzionale) che non è basato sul pagamento di un'imposta sostitutiva forfettaria e che non esonera i contribuenti interessati dalla tenuta della contabilità, dalla dichiarazione dei redditi derivati dall'attività intrapresa.
Il regime di favore consiste nel prevedere l'esclusione dall'imposizione del reddito di impresa e da quello derivante dall'esercizio di arti o professioni ai fini dell'Irpef di un determinato importo per i primi due anni.
Inoltre, nel medesimo periodo, per i soggetti in questione si prevedono agevolazioni ai fini dell'ICI e dell'IREP. Al riguardo si deve tener conto che con la riforma della finanziaria regionale e locale proposta dal Governo vengono aboliti numerosi tributi erariali e locali vigenti.
Il normale regime agevolativo per i soggetti interessati è esteso fino a cinque anni per le iniziative imprenditoriali localizzate nelle aree obiettivo I.
Si prevedono poi alcune cause di inapplicabilità del regime agevolativo.
Sostanzialmente:
contribuenti soggetti ad Irpeg;
contribuenti che iniziano la medesima attività già esercitata in precedenza o che si sostituiscano ad altri contribuenti nell'esercizio della stessa attività (cessioni, conferimenti, affitti di azienda, fusioni e scissioni);
costo dei beni materiali acquisiti superiore ai 300 milioni (500 milioni per le attività ecocompatibili);
volume di affari inferiore ad un determinato ammontare (che sarà stabilito in misura più bassa rispetto a quanto oggi previsto dalla normativa citata, in quanto la disciplina che si propone è "a regime" e, quindi, necessita di maggiori cautele);
numero di dipendenti superiore a tre.
L'espulsione dal regime agevolativo avviene immediatamente se superati uno dei limiti previsti, con l'obbligo di versare alla prima scadenza utile l'ammontare dei tributi oggetto di agevolazioni e/o esenzione.

3.10 Emersione del lavoro sommesso

Considerando i risultati positivi che cominciano a registrarsi in conseguenza dell'applicazione delle norme contenute nel decreto legge 405/1996, relative alla definizione dei contratti di gradualità per favorire la regolazione del lavoro sommerso, si conviene sulla utilità di allargare l'applicazione contrattuale delle norme ad altri settori e di rafforzare l'iniziativa categoriale nel territorio per estendere le sperimentazioni richiamate.
Al fine di incentivare ulteriormente la sottoscrizione delle intese di gradualità da parte delle imprese, si conviene sull'opportunità di considerare l'occupazione emersa alla stregua di una nuova occupazione alla data della completa applicazione dei contratti collettivi.
Ciò determinerà il diritto di accesso agli incentivi per la nuova occupazione alla data della completa attuazione degli accordi, nelle misure in quel momento vigenti.

4. LA POLITICA DELLE INFRASTRUTTURE E LA QUALIFICAZIONE DELLA DOMANDA PUBBLICA

La politica delle infrastrutture che il Governo intende perseguire mira a dare impulso alla realizzazione di opere, beni e servizi per far riprendere al Paese le proprie capacità competitive, nel quadro degli indirizzi della UE, con particolare riferimento al libro Bianco di Delors, coinvolgendo anche le forze produttive locali, e mirando altresì alla riduzione del divario nella dotazione infrastrutturale e nelle condizioni economiche tra le Regioni meridionali e quelle settentrionali.
Le modalità di intervento, le strumentazioni legislative e le necessarie innovazioni normative dovranno tener conto sia delle capacità che la politica delle infrastrutture ha di imprimere allo

sviluppo un andamento dinamico, sia della necessità che essa non sia disgiunta - anzi, che sia connessa in una interazione continua - dalle politiche di sviluppo ambientale, da condizioni affidabili di attuazione, gestione, manutenzione, dallo sviluppo di politiche e di interventi di recupero e valorizzazione del patrimonio culturale, dall'impegno e dal coinvolgimento e dalla razionalizzazione delle energie e delle risorse del terzo settore.
La ricaduta di occupazione, tecnologica e di benessere propria delle politiche di opere pubbliche trova pari riscontro nelle politiche di protezione e di sviluppo dell'ambiente.
In questo campo va sottolineata la necessità di interventi di notevole portata economica e quindi occupazionale. Interventi che, per l'altra e immediata utilità sociale, danno luogo a procedimenti di qualificazione dell'offerta sociale, danno luogo a procedimenti di qualificazione dell'offerta di lavoro a fronte di una domanda esistente, specie nel campo della manutenzione, che si esprime anche con la proposta di lavori socialmente utili che, oltre l'aspetto solidaristico e volontaristico, richiedono una qualificazione tanto rigorosa quanto socialmente impegnativa che realizzi le condizioni per una gestione economica di tali attività.
Sembra inoltre opportuno che questa materia trovi una specifica trattazione nell'ambito delle politiche del lavoro, dato il carattere innovativo che sottintende sul piano dell'innovazione dei servizi e dei contenuti formativi.
Più in generale, le politiche delle attività produttive e della concorrenza dovranno tenere in considerazione tali settori anche al fine di evitare fenomeni distorsivi del mercato nei confronti delle imprese private che svolgono attività di manutenzione.
E' pertanto intenzione del Governo affrontare con immediatezza il rilancio delle politiche infrastrutturali e della qualificazione della domanda pubblica, con particolare attenzione ai lavori pubblici, allo sviluppo dei trasporti nell'ottica del ruolo consentito all'Italia dalla sua collocazione geografica, alla tutela e valorizzazione dell'ambiente, all'energia, allo sviluppo delle reti informatiche e telematiche colte nel sistema complessivo della Società dell'Informazione.
Il presente documento indica le linee generali dell'azione di Governo. Ad esso sono legati i documenti settoriali.
Le azioni per il rilancio
E' necessario proseguire sulla strada indicata dal "Libro Bianco sul rilancio delle grandi opere infrastrutturali per lo sviluppo e l'occupazione", intervenendo da un lato con innovazioni normative nell'ambito della semplificazione e razionalizzazione delle procedure e del processo amministrativo e, dall'altro, potenziando l'attività di monitoraggio sulla realizzazione dei progetti di opere pubbliche, al fine di individuare i motivi che ne ostacolano l'effettiva cantierabilità e consentire un'azione di impulso nei confronti delle amministrazioni e degli enti appaltanti, nonchè di pieno coinvolgimento delle responsabilità operative.
Il Governo intende recuperare le proposte contenute nel Libro Bianco, a partire da un apposito articolato di modifica delle Legge 241/90, con lo scopo di imprimere un'accelerazione dell'attività procedimentale della Pubblica Amministrazione. In tal senso si rende necessario il varo di un Decreto Legge che contenga le norme relative alla determinazione di un termine prefissato per la conclusione della Conferenza di servizi; all'obbligatorietà del ricorso alla Conferenza di servizi per le opere pubbliche di rilevante importanza ed il temperamento del principio dell'unanimità; all'estensione dell'applicazione della Conferenza di servizi a procedimenti connessi; alla definizione di termini certi per le opposizioni alle determinazioni della Conferenza di servizi e all'esito delle valutazioni di impatto ambientale, come contenute nell'art. 21 del disegno di legge del Governo (A.S. 1034) recante "Misure in materia di immediato snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo".
Analoghe finalità di maggiore efficienza e speditezza dell'azione pubblica, anche nel settore delle infrastrutture, perseguono le proposte normative riguardanti il riordino delle funzioni e attribuzioni alle diverse Amministrazioni, ivi compreso il trasferimento e il decentramento di competenze.

A tal fine il Governo è impegnato ad utilizzare appieno le risorse disponibili, nazionali e comunitarie, adottando un efficace monitoraggio sull'impegno delle stesse e la loro canterizzazione nei tempi previsti ovvero attraverso la revoca dei finanziamenti o l'adozione di poteri sostitutivi di intervento. Verranno adottate in proposito delle norme, nell'ambito della Legge finanziaria '97, che prevedano l'impiego più flessibile delle poste in bilancio tra comparti di spesa e soggetti di attuazione al fine di favorire una loro riprogrammazione verso opere più immediatamente realizzabili, nel rispetto dell'equilibrio territoriale e delle proprietà settoriali.
Per quanto riguarda l'ottimale utilizzo delle risorse comunitarie il ruolo di monitoraggio e di indirizzo della Cabina di Regia verrà potenziato a supporto delle scelte della Pubblica Amministrazione.
Il Ministero dei Lavori pubblici è particolarmente impegnato ad affrontare il deficit progettuale della Pubblica Amministrazione ed in particolare degli Enti Locali.
Una prima risposta in tal senso è stata data con l'avvio del potenziamento delle strutture a supporto della progettazione e con l'istituzione, presso la Cassa Depositi e Prestiti, di un Fondo Rotativo per la progettualità (Legge 549/95, art. 1, commi 54-58), al fine di garantire l'anticipazione per le spese di progettazione di interventi promossi da Enti Locali e territoriali. I contratti di programma dovranno essere predisposti ed approvati con tempistica definitiva e ravvicinata.
Tale strumento è stato tuttavia scarsamente utilizzato per diversi motivi ed in particolare perchè, nonostante l'agevolazione finanziaria, è stato considerato comunque oneroso da parte delle Amministrazioni beneficiarie, in particolare da parte delle Regioni e degli enti locali meridionali, ove si scontrano gravi carenze strutturali.
Il Ministro dei Lavori Pubblici è impegnato a rivedere le modalità di funzionamento del Fondo, introducendo le necessarie modifiche di carattere legislativo ed amministrativo, al fine di incentivare l'utilizzo, con riferimento ai seguenti aspetti:
potenziamento dell'azione per la promozione e l'utilizzo del Fondo, anche attraverso il ricorso alle competenze e il miglior uso delle risorse giacenti presso il Ministero dei lavori pubblici, nei Provveditorati alle opere pubbliche e negli altri uffici tecnici centrali e periferici, riconoscendo alle strutture tecniche periferiche del suddetto Ministero anche la possibilità di
fungere da progettista e stazione appaltante per conto e su richiesta di altre amministrazioni pubbliche (anche periferiche);
ampliamento dei soggetti abilitati all'uso del Fondo, estendendo la possibilità di utilizzo in particolare alle aziende speciali, società miste, consorzi, imprese private (e loro consorzi) che gestiscono servizi pubblici in regime di concessione, nonchè alle pubbliche amministrazioni centrali;
anticipazione dell'intero costo della progettazione;
aumento della dotazione del Fondo e costo dell'anticipazione a carico dello Stato.
Il Governo, inoltre, farà ricorso alla deroga al blocco degli impegni introdotto con il D.L. 323/96, seguendo criteri rigidamente determinati:
utilizzo dei residui 1995 con priorità per le opere pubbliche immediatamente cantierabili, per le quali sia già concluso il procedimento concorsuale di affidamento;
completamento di opere già iniziate al fine di evitarne il degrado;
interventi di particolare rilievo connessi alla sicurezza e incolumità pubblica e ambientale, di difesa del suolo, delle coste e delle opere infrastrutturali, dell'edilizia penitenziaria e giudiziaria e per le infrastrutture dei corpi di polizia.
Il Governo intende inoltre favorire un sempre maggiore coinvolgimento del capitale privato nel finanziamento delle opere pubbliche.
La politica tariffaria per i servizi connessi con la politica delle infrastrutture e di qualificazione della domanda pubblica sarà impostata coerentemente con quanto definito con l'accordo del luglio 1993.
A tal fine verranno svolti incontri settoriali tra Governo e Parti sociali.

Con l'insieme dei precedenti strumenti si intende dare una risposta immediata alle esigenze di occupazione, che in modo più ampio e manifesto si presentano nel Mezzogiorno, e al deficit infrastrutturale.
Nell'indirizzo della politica di riequilibrio saranno rifinalizzati anche gli eventuali residui che dovessero emergere dalle diverse leggi di spesa.
Si ritiene inoltre necessario potenziare l'attività di monitoraggio, già iniziata su alcuni programmi di investimento individuati nel Libro Bianco, orientandola in funzione delle scelte strategiche di Governo nel settore delle opere pubbliche.
Al fine di valutare lo stato di avanzamento dell'impiego delle risorse e del loro impatto occupazionale verranno previste, a livello di Presidenza del Consiglio e dei singoli Ministeri interessati, per rispettive competenze, apposite sedi di verifica periodica tra Governo e parti sociali, attivabili anche su richiesta dei soggetti partecipanti.

4.1 Lavori pubblici

Per quanto riguarda le materie di competenza del Ministero dei lavori pubblici, il rilancio delle opere infrastrutturali potrà fondarsi, in particolare, sulle seguenti linee di intervento:
riapertura dei cantieri bloccati per portare a compimento le opere in corso, limitatamente ai casi in cui non vi siano divieti di Legge o vincoli ambientali;
realizzazione delle opere varie necessarie per collegare il Paese all'Europa;
attuazione del Programma dei lavori 1996 dell'Anas, per interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del sistema vario nazionale nonchè per nuove opere volte al recupero di sicurezza delle strade ed al superamento dei "punti critici" del traffico;
attuazione dei programmi di interventi relativi al settore idrico previsti dal Quadro Comunitario di Sostegno 1994/1999;
ricognizione, valutazione e destinazione delle opere pubbliche ultimate o in corso di esecuzione già di competenza della Cassa del Mezzogiorno, poi dell'Agensud;
attivazione dei fondi ex-Gescal giacenti presso la Cassa Depositi e Prestiti;
riorganizzazione dei servizi di acquedotti, fognature e depuratori secondo il modello previsto dalla Legge 36/94;
attivazione dei programmi di riqualificazione urbana di cui all'art. 2 e. 2 della Legge 179/92;
attivazione del programma straordinario di edilizia residenziale di cui all'art. 18 del D.L. 152/91 convertito con la Legge 203/91;
attivazione della legge 183/89 sulla difesa del suolo, prevedendo la possibilità di ricondurre più bacini ad una unica autorità, in particolare nel Mezzogiorno.
Si tratta di interventi che, oltre a concorrere al superamento del gap infrastrutturale con i Paesi europei, incidono profondamente sul tessuto sociale e, in definitiva, sulla qualità della vita soprattutto nelle regioni meridionali dove si sono registrati i ritardi e le carenze più gravi.
E' intenzione del Ministero intervenire con tutte queste misure necessarie a realizzare una progressiva qualificazione dell'industria delle costruzioni tanto sul fronte della domanda quanto dell'offerta.
Il Governo è altresì impegnato ad assicurare l'adozione del Regolamento dei lavori pubblici e capitolato generale dell'Appalto dei lavori pubblici, previsto dall'art. 3 della Legge 109/94, come modificato dalla Legge 216/95, a completamento del processo legislativo che ha rivisitato la normativa generale sugli appalti pubblici. Detto regolamento, già predisposto, è attualmente all'esame del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici e sarà diramato a breve. Il Governo si impegna, inoltre, ad esaminare i provvedimenti di attuazione relativi agli appalti pubblici nei "settori speciali" (artt. 8 e 15 Decreto Legislativo n. 158/95).
E' inoltre in corso di diramazione un disegno di legge per apportare talune modifiche necessarie alla Legge 109/94.
Nel frattempo è stata predisposta ed è attualmente all'esame della Corte dei Conti la circolare 7.8.1996 n. 2080/U.L. con la quale si forniscono indirizzi operativi e indicazioni interpretative sulla

disciplina transitoria nonché chiarimenti sul significato e la portata di alcune norme della legge quadro di più significativa importanza e che sono di immediata applicazione.
E' altresì in atto, al fine del pieno utilizzo dei fondi strutturali europei di cui al Q.C.S. 1994/1999, l'individuazione di progetti immediatamente cantierabili, relativi a settori di interventi già previsti, da inserire, d'intesa con le singole regioni, nei programmi operativi plurifondo regionali.
Inoltre, è in corso una indagine per individuare, nell'ambito dei fondi di cui alla delibera CIPE 12 luglio 1996, gli interventi da sottoporre all'approvazione dello stesso CIPE, ai sensi dell'art. 4 della legge 241/95.
Sarà prioritariamente considerato il completamento dei lavori già di competenza dei soppressi organismi del Mezzogiorno, dato il particolare rilievo che assume il problema del Mezzogiorno, sia in termini di dotazioni infrastrutturali che di occupazione.
Nel settore delle risorse idriche di cui alla legge 5 gennaio 1994, n. 36, si evidenzia l'attivazione nel prossimo decennio di ingenti interventi con la previsione di un considerevole impatto occupazionale soprattutto nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni.
Inoltre il Ministero dei lavori pubblici ha già assunto alcune iniziative di proposizione normativa, tra cui:
disegno di legge volto a favorire il coinvolgimento del capitale privato nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, da introdurre nel nostro ordinamento attraverso la figura del promotore (project financing) per la realizzazione e la gestione di opere pubbliche; ciò in conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del luglio 1993;
disegno di legge contenente norme per la costituizione dei fondi regionali di Edilizia Residenziale Pubblica, (cui trasferire le risorse già gestite dal Cer), nell'ambito del complessivo processo di trasferimento alle Regioni delle competenze in tale materia;
disposizioni per decentrare ai Provveditorati Regionali l'accentramento dell'intesa Stato-Regione sulla conformità urbanistica delle opere di interesse statale (art. 81 D.P.R. 616/77).
Il Ministro considera inoltre necessario un incisivo programma di intervento nei quartieri degradati delle città del Mezzogiorno, raccordando e finalizzando a questo scopo i programmi e le risorse oggi disperse tra più competenze.
Per accelerare le opere pubbliche è stato di recente realizzato presso il Ministero dei Lavori Pubblici un apposito "ufficio delle criticità" con il compito di monitorare alcuni rilevanti programmi di intervento al fine di individuare e rinnovare gli ostacoli procedurali, di carattere amministrativo o giudiziario, che si frappongono alla loro realizzazione o completamento.
Una sintesi dello stato di attuazione degli interventi di competenza del Ministero dei lavori pubblici, nonchè dell'attività della Commissione prevista dall'art. 7 del D.L. 285/96, è riportata nell'apposito documento del Ministero dei lavori pubblici.
Il Governo si impegna ad individuare soluzioni per il superamento del problema dei ritardati pagamenti da parte delle stazioni appaltanti nonchè a favorire la realizzazione, in via prioritaria, delle opere infrastrutturali destinate a "fare rete" e che assicurino immediata occupazione.

4.2 Trasporti

Nel campo dei trasporti, l'Italia deve cogliere pienamente le opportunità che scaturiscono dalla sua collocazione geografica, crocevia neutrale dei traffici provenienti e diretti verso le aree di nuova industrializzazione (i grandi mercati dell'Est europeo e del Sud-Est asiatico, il bacino del Mediterraneo).
Il Governo è impegnato a realizzare gli interventi programmati che vengono di seguito illustrati curando lo snellimento delle procedure - che è comunque il criterio informatore generale di tutta l'azione intrapresa per l'incremento dell'occupazione - e garantendo reiterati incontri di verifica con le parti sociali.
Il sistema del trasporto nazionale può beneficiare della crescente globalizzazione dei mercati e delocalizzazione internazionale delle produzioni. Le trasformazioni in atto, se da un lato comportano inevitabili riduzioni di attività in determinati settori, a beneficio di Paesi di nuova

industrializzazione, dall'altro offrono nuove, consistenti opportunità in altri settori. Tra questi, i trasporti rappresentano il caso più significativo, sia direttamente, in quanto settore in espansione, sia indirettamente, come veicolo per la movimentazione di merci e persone e quindi per lo sviluppo di comparti e di aree.
In questo contesto, il Ministro dei trasporti e della navigazione è impegnato a superare i ritardi accumulati nel settore per dotarlo di una rete infrastrutturale coerente con le esigenze di sviluppo e di riequilibrio territoriale, che integri in modo adeguato le differenti modalità di trasporto. I processi in atto a livello internazionale, infatti, richiedono una rete di trasporti articolata in "snodi" efficacemente collegati con i mercati europei, gestiti con efficienza e flessibilità.
Occorre identificare nuove esigenze di sviluppo nella logica dell'intermodalità, promuovendo i trasporti marittimi, aerei e su rotaia. A tale fine va sviluppata una strategia di riposizionamento delle diverse modalità di trasporto, con l'obiettivo di sfruttare appieno le potenzialità offerte al cabotaggio e di elevare al livello europeo la quota del trasporto merci su rotaia. Sia per le aree portuali che per quelle aeroportuali andranno privilegiati gli interventi che includono l'adeguamento degli accessi infrastrutturali, vari e ferroviari, evitando di creare strutture non sufficientemente interconnesse. Mettere in rete, infatti, il trasporto marittimo, ferroviario, aereo e su gomma, con un'adeguata infrastrutturazione di interporti, è un'occasione vitale per fare del settore un'industria che produca servizi efficienti per lo sviluppo dell'economia nazionale e per il miglioramento della qualità della vita.
La scelta di caratterizzare in termini in intermodalità gli investimenti nei trasporti, a partire delle strutture nodali, sarà sviluppata coerentemente nella individuazione delle priorità degli interventi nelle reti ferroviarie e stradali. Tale contesto sarà garantito attraverso uno stretto coordinamento tra le azioni intraprese dal Ministero dei trasporti e quello dei lavori pubblici, nonchè da una coerente azione di programmazione e di coordinamento ad opera del Cipe.
Sarà altresì indispensabile una profonda revisione degli attuali strumenti di pianificazione e degli assetti istituzionali, concentrando nelle strutture ministeriali compiti di indirizzo e di alta vigilanza, conferendo poteri decisori alle Regioni e agli Enti locali, proseguendo l'azione, già intrapresa dal Governo, di semplificazione delle procedure per garantire rapidità e certezza dei tempi di progettazione, di decisione e di esecuzione delle opere, promuovendo la trasformazione in S.p.A. delle gestioni dei servizi e l'accesso dei capitali privati agli investimenti. Sarà inoltre sviluppata una politica di trasformazione e di razionalizzazione del trasporto merci su strada, nella direzione dello sviluppo di imprese multimodali di logistica.
Andrà istituita l'Autorità indipendente per i trasporti, con il compito di regolare la qualità, la sicurezza ed i costi dei servizi.
Per quanto concerne i progetti, progressi sono stati già realizzati con la rete ferroviaria ad alta velocità; l'impiego è di avviare i lavori, per tutte le tratte approvate, entro il 1997 e di definire contestualmente l'approvazione delle restanti linee; sarà realizzato il collegamento veloce con la Francia e con l'area austro-tedesca. Occorrerà concentrare i restanti investimenti ferroviari nelle aree del Paese non coinvolte dal quadruplicamento veloce, per uno sviluppo equilibrato dell'intera rete.
Agli investimenti già programmati e finanziati per Ferrovie, trasporto locale, interporti ed aeroporti potranno aggiungersi i finanziamenti necessari per le tratte ad alta velocità Milano - Verona, Milano - Genova e Verona - Venezia. Verrà, inoltre, attivato tempestivamente il rapporto con la conferenza delle Regioni e con l'Anci per la definizione della riforma del trasporto locale dal punto di vista sia della gestione che degli investimenti.
Per l'accelerazione di queste opere, la cui conclusione è prevista per il 2003, il Governo ha predisposto provvedimenti diretti a garantire procedure più snelle e tempi certi per l'approvazione dei progetti da parte degli Enti locali.
A tali risorse vanno aggiunte le disponibilità della legge finanziaria 1996 per lo sviluppo della rete ferroviaria, di cui una quota del 41% sarà destinata ad investimenti del Mezzogiorno. Negli allegati

sono indicati i programmi di investimento già finanziati e quelli da realizzare con le risorse della legge finanziaria per il 1996.
Nuove opere andranno progettate e messe in cantiere, in particolar modo nel Mezzogiorno, che permane come area marginale del Paese. Tali opere andranno inquadrate in una logica di rete che riduca gli sprechi, massimizzi sinergie e benefici "di sistema", agisca come leva per l'economia. Rappresenta un modello da estendere quello che si sta realizzando a Gioia Tauro, che oggi si qualifica come un potenziale, rilevante polo di sviluppo per l'intera regione.
Il Ministero dei trasporti è impegnato, d'intesa con le Regioni e gli Enti locali, in un'intensa opera di ricognizione di ulteriori investimenti infrastrutturali (in particolare in campo portuale, aeroportuale e negli interporti), diretta a conciliare le esigenze di riequilibrio territoriale con quelle di riequilibrio modale.
In tale prospettiva il Ministro dei trasporti ha già promosso e sta realizzando una serie di accordi di programma, per ogni singolo settore, con le regioni meridionali che rafforzino la logica dell'intermodalità nel processo di costruzione di reti di trasporti, con ciò agevolando ed accelerando lo sviluppo economico di quelle aree con conseguenti occasioni di nuova, permanente occupazione. Saranno destinati a questo scopo parte dei finanziamenti resi disponibili dalla delibera del CIPE del 12.7.96 e quelli che eventualmente verranno approntati dalla legge finanziaria per il 1997, oggi in via di elaborazione.
Criterio fondamentale per i nuovi investimenti sarà quello di concentrare nel Mezzogiorno le risorse finanziarie pubbliche, anche al fine del pieno utilizzo dei finanziamenti comunitari, e di promuovere l'afflusso di capitali privati, sia sotto forma di partecipazione azionaria, sia tramite l'utilizzo di nuovi strumenti finanziari, nelle aree ove non sussistono più certe condizioni di redditività degli investimenti stessi. Il Ministero si impegna al fine di supportare la capacità progettuale degli Enti locali ed il ricorso ai finanziamenti comunitari e a quelli privati.
Va infatti posto rimedio ad una situazione irrazionale, che ancor oggi perdura, per la quale il settore pubblico utilizza i propri scarsi fondi per finanziare opere che potrebbero essere realizzate con mezzi privati o comunitari, e gestisce direttamente quanto potrebbe esserlo privatamente.
Lo Stato e gli Enti locali, da diretti produttori di servizi dovranno, ovunque possibile, trasformarsi in garanti della disponibilità, della qualità e dell'accessibilità degli stessi da parte di tutti e, nel finanziamento delle infrastrutture, riservarsi il ruolo di "prestatori di ultima istanza".
Il Governo avvierà il confronto con le Regioni e le parti sociali al fine di definire tempestivamente le azioni per la riforma del trasporto locale e le sue implicazioni sugli assetti contrattuali.
Lo sviluppo delle reti infrastrutturali e dei servizi deve essere sostenuto da una evoluzione delle relazioni sindacali che accompagni la trasformazione delle gestioni verso una maggiore efficienza dei servizi e della competitività delle imprese cogliendo appieno le interrelazioni esistenti tra le diverse aziende e i diversi comparti.
Le nuove relazioni sindacali devono essere ispirate dal principio del coinvolgimento e della responsabilizzazione delle rappresentanze dei lavoratori alle strategie delle imprese e al raggiungimento degli obiettivi di efficienza, economicità e sviluppo.
Le nuove relazioni sindacali e la riorganizzazione del sistema contrattuale saranno definite in un apposito protocollo d'intesa tra Governo, organizzazioni datoriali, enti e organizzazioni sindacali dei lavoratori secondo i principi contenuti nel protocollo del 23 luglio 1993.

4.3 Ambiente

La valorizzazione, il risanamento, la manutenzione e il controllo dell'ambiente rappresentano, in sintonia con gli indirizzi europei e con la strategia dello sviluppo sostenibile, anche le concrete e rilevanti possibilità di nuova occupazione, di innovazione tecnologica, di uso efficiente di risorse scarse, di modernizzazione e rilancio, di una nuova qualità di sistema del Paese.
La valorizzazione del capitale naturale, storico, architettonico e culturale dell'Italia, un patrimonio fra i più importanti del mondo, può essere la base di sviluppo, riqualificazione e rilancio di attività

turistiche di rilievo internazionale, di miglioramento delle condizioni di vita, di crescita culturale e di qualità dei consumi, nonchè di sviluppo di un indotto in vari settori produttivi.
Nelle scelte, nelle proprietà di indirizzo e di utilizzo di risorse finanziarie limitate, finalizzate all'occupazione ed al rilancio economico occorre superare vecchie scelte o vecchie impostazioni che prescindevano sia dalla compatibilità sia dalla valorizzazione dell'ambiente, ma al contrario la tutela e la valorizzazione dell'ambiente vengono assunte come uno dei criteri rilevanti per le nuove scelte di sviluppo dell'occupazione.
Questo non solo per obblighi comunitari relativi alla valutazione dell'impatto aziendale delle opere rilevanti come dei piani e dei programmi e quindi del vincolo che ne deriva per l'accesso ai finanziamenti comunitari, ma anche perchè la difesa dell'ambiente rappresenta un punto fermo e rilevante degli indirizzi di governo.
Nell'ambito delle linee generali impostate per la crescita dell'occupazione ed il rilancio degli investimenti, il Governo è impegnato a garantire l'immediata realizzazione degli interventi programmati. A tal fine il Ministero dell'ambiente ha assicurato e conferma la propria disponibilità a offrire una collaborazione tecnica ed amministrativa alle amministrazioni regionali, ferme restando le competenze ad esse attribuite, al fine di accelerare l'elaborazione dei programmi regionali d'intervento in campo ambientale.
Inoltre il Ministero è impegnato a promuovere specifici accordi di programma fra le regioni, le forze sociali, le associazioni ambientaliste e gli operatori di rete per il coordinamento e la concertazione delle singole azioni da realizzare al fine di ovviare ad eventuali nodi di carattere procedurale, assicurare il consenso al livello locale e garantire l'efficacia degli interventi stessi.
E' peraltro intenzione del Ministero dell'Ambiente individuare, laddove necessario, semplificazioni amministrative e procedure straordinarie che assicurino il più efficace perseguimento degli obiettivi ambientali ed occupazionali.
Tale sforzo è volto a garantire la piena attuazione del piano d'investimento previsto dal Programma Triennale per la Tutela Ambientale 1994-1996 che prevede il finanziamento di opere ed interventi per un importo complessivo di circa 3.200 miliardi di lire. In particolare il Ministero perseguirà l'obiettivo di accelerare la progettazione ed esecuzione delle opere previste cui è connesso l'effettivo trasferimento e l'integrale erogazione della quota di finanziamenti (1900 miliardi) stanziati ma che non è stato ancora possibile conferire ai soggetti titolari degli interventi.
Medesimo sforzo verrà sostenuto dal Ministero al fine di garantire, nei termini posti dalla U.E., la completa realizzazione del programma d'interventi su base regionale che prevede l'utilizzo dei fondi comunitari disponibili nell'ambito del programma d'iniziativa comunitaria ENVIREG-ITALIA.
Nella stessa ottica, il Ministero dell'ambiente è impegnato ad accelerare l'approvazione e l'attuazione dell'ulteriore programma di investimento cofinalizzato per un importo pari a 90 miliardi nell'ambito del Quadro Comunitario di Sostegno 1994 - 1999 (Piano Operativo Multiregionale Ambiente) che interesserà le regioni dell'obiettivo.
Oltre alle iniziative finalizzate alla accelerazione degli interventi già programmati, lo sviluppo per una nuova politica per l'occupazione e l'ambiente deve essere affrontato secondo un'ottica di ampio respiro che valorizzi e colga le opportunità di incremento occupazionale e di salvaguardia ambientale attualmente presenti in alcuni settori e comparti economici.
Inoltre nell'ambito delle iniziative di Governo, il Ministero dell'Ambiente è attualmente impegnato nella elaborazione di un programma di interventi specificatamente mirato ad una valorizzazione e a un potenziamento infrastrutturale quanto più sinergico agli obiettivi di tutela e salvaguardia ambientale.
Il nostro Paese è uno dei pochi in Europa caratterizzato da frequenti sospensioni della circolazione urbana a causa dell'inquinamento, da ricorrenti emergenze idriche che interessano ingenti porzioni del territorio nazionale e da una persistente carenza strutturale nel comparto dello smaltimento dei rifiuti.

Le iniziative programmate dal Ministero dell'Ambiente in questi settori rappresentano pertanto un contributo essenziale alla soluzione dei nodi strutturali che attualmente ostacolano la crescita economica ed occupazionale.
In particolare:
il testo di riforma della disciplina del settore dei rifiuti, elaborata dal Ministero dell'ambiente, consentirà il potenziamento della raccolta differenziata con conseguente recupero di materie prime e di energia e riduzione dei costi di smaltimento finale e la valorizzazione di iniziative imprenditoriali pubbliche e private attraverso forme di project financing ed il recupero di siti industriali dismessi o in via di dismissione; in questo modo sarà possibile ridurre significativamente la parte dei rifiuti avviata in discarica liberando rilevanti risorse per l'investimento di iniziative in grado di autofinanziarsi e di generare importanti incrementi occupazionali;
la revisione delle modalità di finanziamento dei sistemi di depurazione delle acque tramite l'introduzione di uno specifico fondo di rotazione alimentato dal sistema tariffario, consentirà il completo investimento da parte degli Enti locali del flusso di risorse generato dalla tariffa per gli scarichi non depurati introdotto dal provvedimento collegato alla Legge Finanziaria 1996; ciò consentirà il miglioramento ed il completamento del sistema di depurazione, il cui degrado comporta attualmente perdite superiori al 30% con costi economici ed ambientali significativi;
il proseguimento e l'estensione delle iniziative per il controllo e la riduzione del traffico nelle aree urbane e l'incentivazione dei mezzi di trasporto a basso impatto ambientale può avere, oltre ad immediati benefici in termini di miglioramento degli standards qualitativi di vivibilità, rilevanti ricadute in termini di crescita occupazionale e produttiva;
in merito agli impegni internazionali sottoscritti dal nostro Paese (RIO92) di riduzione dell'emissione di CO2, il Ministero dell'Ambiente fornirà i suoi specifici contributi di competenza in riferimento all'uso razionale dell'energia ed allo sviluppo dell'energia rinnovabile per una valutazione anche degli effetti quali quantitativi occupazionali che ne possono derivare in particolare per il Mezzogiorno;
la diffusione dell'innovazione tecnologica in campo ambientale offre importanti possibilità di qualificazione professionale e di nuova occupazione. Le tecnologie pulite, applicate sia ai prodotti sia ai processi produttivi costituiscono, infatti, già oggi un importante elemento di competitività in Europa e sui mercati internazionali. Entro l'anno il Ministero dell'ambiente renderà operante l'organismo competente per l'attribuzione del marchio di qualità ecologica (Ecolabel) anche a prodotti italiani e per l'adesione alla procedura di valutazione ambientale dei processi produttivi (Ecoaudit). Nell'ambito del Programma Life Ambiente 1996 il Ministero dell'ambiente ha, inoltre, segnalato per co-finanziamento da parte dell'Unione Europea 52 progetti di azioni sperimentali ed innovative nei vari settori della tutela ambientale, per la cui realizzazione si ritiene potranno essere ottenuti finanziamenti per complessivi 15 miliardi di lire.
Con riguardo alla necessità del massimo utilizzo dei finanziamenti comunitari disponibili, il Ministero dell'ambiente è impegnato nella individuazione delle opportunità per l'incremento dell'occupazione presenti all'interno dell'intero Quadro Comunitario di Sostegno 1994 - 199. In tale contesto sono in corso di definizione:
un programma di iniziative per la promozione della qualità dell'ambiente e nuova occupazione nel Mezzogiorno che utilizzi, come forma di confinanziamento delle risorse nazionali già stanziate con il Programma Triennale per la Tutela Ambientale 1994 - 1996, le somme attualmente disponibili sul Fondo Sociale Europeo;
un programma d'intervento multiregionale "occupazione e ambiente" che utilizzerà i fondi comunitari disponibili sull'asse prioritario di sviluppo "valorizzazione risorse umane", attraverso un apposito accordo di programma con il Ministero del Lavoro.
Entrambe le iniziative sono caratterizzate dall'obiettivo di massimizzare la ricaduta in termini di occupazione stabile e di qualificazione e riqualificazione delle professionalità utilizzate.

Al fine di un immediato potenziamento degli investimenti per la realizzazione dei progetti ambientali a fini occupazionali ed infrastrutturali occorre peraltro reperire ulteriori risorse che integrino le somme già impegnate sulle linee di bilancio del Ministero. Tale ricerca viene operata perseguendo l'obiettivo del massimo incremento possibile delle percentuali di confinanziamento comunitarie.
Considerata la sostanziale congruenza di tale sforzo con gli obiettivi perseguiti dal Governo attraverso la delibera CIPE 12.7.1996, il Ministero ha avanzato la richiesta di potersi avvalere di parte delle risorse in tale contesto disponibili per il finanziamento di ulteriori interventi ed iniziative.
Completamente delle iniziative già assunte dal Ministero dell'ambiente nell'ambito della promozione dei lavori socialmente utili, è stata proposta l'estensione a tutti i parchi nazionali Cilento, Gargano, Gran Sasso, Maiella e Vesuvio.
Infine si ritiene urgente proseguire l'impegno articolato nella predisposizione del regolamento esecutivo della Legge 61/94 per attivare compiutamente le funzioni dell'Agenzia Nazionale per l'Ambiente e sviluppare una incisiva azione presso le Regioni per l'istituzione delle Agenzie Regionali per l'Ambiente.

4.4 Energia

Migliore qualità dei servizi, disponibilità, economicità e sicurezza degli approvvigionamenti, risparmio energetico e rispetto dell'ambiente sono gli obiettivi della politica infrastrutturale per l'energia.
A fronte della prossima apertura dei mercati europei per i sistemi energetici a rete, già decisa per il settore elettrico ed in fase istruttoria per il metano, nonchè della crescente internazionalizzazione del mercato petrolifero, è essenziale che il sistema energetico del Paese disponga delle infrastrutture necessarie ad assicurare adeguati livelli competitivi in termini di efficienza, di tasso di innovazione e di compatibilità ambientale.
Come illustrato con maggiore dettaglio nel seguito, gli investimenti attualmente previsti per iniziative infrastrutturali nei settori dell'energia elettrica, del metano e del petrolio ammontano complessivamente a circa 75.000 MLD di cui oltre 30.000 nel Mezzogiorno.
L'azione di Governo, nel nuovo quadro di liberalizzazione e privatizzazione del settore, sarà in misura crescente orientata alle attività di indirizzo e regolazione piuttosto che alla diretta gestione del sistema; conseguentemente essa sarà mirata da una parte a favorire ed accelerare le iniziative degli operatori attraverso il decentramento, lo snellimento e la semplificazione delle procedure a cui si è già fatto riferimento nella parte generale, dall'altra stimolare, anche attraverso specifici indirizzi ai concessionari, nuove iniziative tese al raggiungimento degli obiettivi.
Nel settore elettrico le principali priorità riguardano il potenziamento delle infrastrutture di produzione, trasmissione e distribuzione, il risanamento ambientale delle centrali e delle linee di trasporto nonchè il miglioramento della qualità del servizio di alcune aree del Paese con particolare riferimento al Mezzogiorno.
Per quanto riguarda la produzione è da rilevare che il parco di generazione esistente, unitamente ai programmi realizzativi previsti dall'ENEL S.p.A., dalle imprese elettriche degli enti locali e dagli altri operatori del settore, per investimenti complessivi pari a circa 37.000 MLD (da attuarsi, anche in funzione all'andamento della domanda elettrica, nel prossimo quinquennio), consente di soddisfare in minima parte le prevedibili esigenze di energia elettrica per i prossimi anni; dei suddetti investimenti circa 16.000 MLD sono previsti nel Mezzogiorno. Tuttavia dal punto di vista qualitativo sussistono in alcuni casi problemi di obsolescenza e quindi di efficienza e di risanamento ambientale; inoltre sussiste una quota ancora insufficiente di impianti nel Mezzogiorno e in generale di impianti da energia rinnovabile. E' quindi necessario accelerare i programmi di riordino, trasformazione e risanamento delle centrali esistenti nonchè continuare, sia pure in misura selettiva e con aggiornati strumenti di intervento, l'azione di incentivazione delle fonti rinnovabili con particolare riferimento al recupero energetico da rifiuti attraverso l'impiego delle più moderne

tecnologie pulite (letti fluidi, gassificazione, ecc.). A tale riguardo occorre sottolineare che l'accordo raggiunto per il polo produttivo di Brindisi, unitamente agli impegni realizzativi riguardanti la Campania e la Calabria ed i programmi di costruzione di centrali utilizzanti fonti rinnovabili da parte di privati e dell'ENEL S.p.A., contribuiranno significativamente alla soluzione del problema del deficit di potenza delle regioni meridionali.
Per quanto concerne le linee di trasporto e distribuzione, per cui sono previsti investimenti per circa 26.000 MLD nel prossimo quinquennio, di cui 10.000 nel Mezzogiorno, è necessario proseguire e rafforzare i programmi di ampliamento ed ammodernamento nel rispetto delle vigenti norme ambientali; particolare attenzione deve essere posta all'ottimizzazione della circolazione dell'energia elettrica sulla rete nazionale con l'obiettivo prioritario di diminuire quantità e distanze dei trasferimenti di energia con conseguente diminuzione sia dell'inquinamento elettromagnetico sia delle perdite di trasmissione.
Tuttavia un ulteriore importante sforzo in termini di investimenti per il miglioramento della qualità del servizio deve essere operato principalmente con azioni dirette sui distributori al fine di ridurre e se possibile annullare le significative differenze che tuttora sussistono tra le regioni meridionali ed il resto del Paese.
Inoltre continuerà la partecipazione italiana al progetto della Comunità Europea relativo alle reti transeuropee. Nel 1995 l'Italia ha presentato 14 proposte di cui 6 sono state ritenute ammissibili ed i costi dei relativi studi sono stati ritenuti finanziabili al 50% con fondi comunitari; nel 1996 l'Italia ha presentato altre proposte che verranno esaminate dalla Comunità Europea anche ai fini dell'ottenimento di un supporto finanziario.
Il processo di privatizzazione dell'ENEL, e quello di trasformazione delle aziende municipalizzate potranno contribuire, grazie ad una effettiva apertura del mercato ed attraverso le economie di scopo caratteristiche delle aziende multiservizi, ad accelerare il processo di incremento dell'efficienza e della qualità dei servizi.
Nel settore del risparmio energetico e delle fonti rinnovabili, il già citato impegno di incentivazione inerente il settore elettrico, consentirà di realizzare nel quinquennio circa 3.000 MW di impianti rinnovabili (idroelettrico, eolico e rifiuti) e circa 5.000 MW di impianti assimilati alle rinnovabili (cogenerazione e residui) per un risparmio energetico complessivo, a realizzazione ultimata, stimabile pari a 5 milioni di tonnellate di petrolio all'anno.
Ulteriori risparmi energetici saranno ottenuti grazie all'azione normativa già attuata in merito al riscaldamento degli edifici nonchè con un necessario rilancio degli interventi e dell'attività di programmazione energetica degli enti locali attraverso un supporto mirato e strutturato dell'ENEA.
In particolare andrà privilegiata l'azione di formazione, informazione e supporto mirata a stimolare l'attuazione degli investimenti di risparmio energetico che hanno sufficiente redditività anche in assenza di incentivazione.
Devono essere inoltre perseguite e rafforzate, con il massimo coinvolgimento di risorse private, anche le attività di ricerca sia sulle applicazioni di efficienza energetica sia sulle fonti rinnovabili attualmente non ancora competitive per l'utilizzo commerciale.
Nel settore del metano dal punto di vista infrastrutturale le principali iniziative riguardano la prosecuzione della metanizzazione del Mezzogiorno, il progetto di metanizzazione della Sardegna e le infrastrutture di approvvigionamento.
Il programma di metanizzazione del Mezzogiorno, finanziato ai sensi della legge 784/80 e confinanziato dall'Unione Europea, prevedeva in un primo triennio (1987-89) la metanizzazione di 921 comuni e in biennio successivo (1990-91) la metanizzazione di altri 782 comuni. Il programma non è stato completato. Con i fondi disponibili grazie al confinanziamento comunitario nell'ambito del Quadro Comunitario di Sostegno (Q.C.S.) 1989-1993 sono state finanziate le reti di 651 comuni con i relativi adduttori, mentre per il completamento sarebbero necessari 5000-6000 miliardi di solo stanziamento nazionale.
La prosecuzione del programma è affidata ai seguenti stanziamenti:

77,6 MLD facenti capo alle leggi finanziarie 1995 e 1996; sulla base di tali disponibilità è stato presentato all'Unione Europea un progetto di programma operativo per il relativo cofinanziamento di interventi di metanizzazione in circa 80 comuni;
200 MLD assegnati al programma di metanizzazione della recente delibera CIP dell'8/5/96 che ha finalizzato i 600 MLD complessivi previsti dalla legge 549/95 per la realizzazione di grandi opere infrastrutturali nelle aree depresse.
Per quanto riguarda le iniziative già inserite nel Q.C.S. è stata operata con il D.L. 23 luglio 1996 una accelerazione e semplificazione delle procedure di liquidazione dei contributi nazionali e comunitari. In particolare grazie alla procedura velocizzata introdotta dal citato DL si sono potuti acquisire i contributi comunitari per le iniziative completate entro il 30.9.1996. Per le rimanenti iniziative del Q.C.S. non ancora avviate o non ancora completate (60 adduttori di trasporto del gas per un investimento pari a 400 MLD di cui 150 a carico del FERS, e 83 reti di distribuzione cittadina per un totale di circa 200-250 MLD di cui 70-90 MLD di contributi comunitari) allo stato attuale si rischia di perdere i contributi comunitari.
Per scongiurare tale eventualità sarà posta in atto una forte azione governativa atta a promuovere una rinegoziazione con l'U.E. sia dei termini di ultimazione del Programma 1989-1993 nonchè, nell'ottica di un ulteriore avanzamento del programma di metanizzazione del Mezzogiorno, dell'inserimento nei programmi comunitari di ulteriori interventi di metanizzazione.
Sulla metanizzazione della Sardegna esiste l'impegno del Governo per la realizzazione dei relativi interventi. E' tuttora in corso una verifica delle due diverse alternative progettuali proposte, ossia il collegamento con metanodotto via Corsica con la Toscana e la realizzazione di un terminale di rigassificazione di Gas Naturale Liquefatto.
Per la metanizzazione, la cui realizzazione comporta investimenti dell'ordine dei 1500-2000 MLD, l'azione di Governo si esplicherà sia sulle misure atte al coinvolgimento finanziario dei privati sia in sede comunitaria ai fini del cofinanziamento dell'U.E. dell'iniziativa. A tal fine il Governo è impegnato a convocare gli enti locali e le parti sociali.
Per quanto riguarda le infrastrutture di approvvigionamento, mentre è in corso il completamento del raddoppio del gasdotto con l'Algeria, è necessario procedere in tempi ristretti alla realizzazione del nuovo terminale di rigassificazione di gas naturale liquefatto, di importanza strategica ai fini del futuro approvvigionamento energetico del Paese. A questo proposito il Governo è impegnato ad accelerare la definizione del relativo iter autorizzativo.
Ulteriori iniziative, sia da parte della SNAM S.p.A., sia di altri operatori, quali il progetto Volta della Edison di importazione della Russia ed un eventuale aggiuntivo terminale di gassificazione, potranno essere avviate nei prossimi anni.
Nel settore petrolifero, ed in particolare nella raffinazione e nella distribuzione, sono attualmente previsti nel prossimo quinquennio oltre 13.000 MLD di investimenti di cui circa 9.000 MLD a fini ambientali. Di tali investimenti, che comprendono anche quelli già citati per la gassificazione del TAR, circa 7.500 MLD sono previsti nelle regioni meridionali.
In effetti le principali priorità dell'industria petrolifera sono una riorganizzazione della rete logistica e una maggiore compatibilità ambientale che è sempre più fattore competitivo oltre che vincolo nominativo.
Circa 5.000 MLD saranno impegnati per la realizzazione di impianti di gassificazione del TAR, ossia dei residui della lavorazione del petrolio; tali impianti, ad alta tecnologia, consentiranno di produrre da una parte energia elettrica nel pieno rispetto dell'ambiente e dall'altra combustibili con un contenuto di inquinanti significativamente ridotto. Si prevedono ulteriori significativi investimenti, sia in raffineria che sulla rete, in relazione alle norme che regolano il contenuto di benzene nelle benzine e impongono il recupero di vapori di benzina alla pompa.
Nel settore dell'esplorazione e produzione di idrocarburi andrà promossa una accelerazione e semplificazione delle procedure autorizzative e di una nuova regolazione del sistema che consentano un rilancio degli investimenti nel settore.

4.5 Società dell'Informazione

La volontà di cogliere e massimizzare le potenzialità che derivano da questi mercati è comune a tutti i paesi più industrializzati. Anche il Governo italiano svolgerà una propria azione a favore dello sviluppo della Società dell'Informazione seguendo le linee guida e i principi concordati a livello internazionale sia nell'ambito dell'Unione Europea che del Gruppo dei sette.

Tali principi sono così sintetizzabili:

i Governi devono aprire alla concorrenza il settore delle comunicazioni, fissando regole certe e stabili nel tempo, da applicare con procedure prevedibili, istituendo una Autorità di regolamentazione indipendente;

i concorrenti devono fare affidamento su risorse proprie e deve essere assolutamente vietato il ricorso a finanziamenti pubblici;

il ruolo diretto dello Stato deve essere limitato a sviluppare servizi avanzati per il funzionamento della Pubblica Amministrazione e per i servizi al cittadino, a sostenere l'impegno per la ricerca, a diffondere la cultura informatica, a promuovere lo sviluppo dell'uso delle nuove tecnologie e delle applicazioni.

La constatazione che si è entrati in una nuova epoca caratterizzata dalla convergenza dei diversi settori dell'informatica, delle telecomunicazioni e della televisione, producendo una globalizzazione ed un'accentuata ricomposizione dei diversi mercati, accelera l'esigenza di superare i ritardi accumulati dal nostro paese in questi settori.

La promozione di una società dell'Informazione in Italia, comporta sia la predisposizione delle infrastrutture a rete che l'offerta di servizi privati e pubblici adeguati. L'obiettivo è la creazione di masse critiche di capitali e servizi tali da diffondere la cultura e l'accesso ai canali multimediali. Dovrà essere garantita l'offerta di pari opportunità di accesso sul territorio nazionale rimuovendo barriere tecniche e di funzione culturale.

Il Governo è impegnato a selezionare gli obiettivi prioritari a cui tende al fine di orientare la propria azione.

Data la specificità del caso italiano, lo sviluppo della Società dell'Informazione deve essere finalizzato a rafforzare la dotazione infrastrutturale del Paese al fine di aumentarne la competitività e l'efficienza, e a creare nuove occasioni di sviluppo e d'occupazione.

Gli interventi e le opere necessarie per realizzare e attivare la dotazione infrastrutturale impostata secondo i criteri della Società dell'Informazione avranno infatti una immediata e duratura ricaduta sull'occupazione e sulla capacità e qualità tecnologiche del Paese.

Il Governo è impegnato anzitutto a creare le condizioni regolamentari e finanziarie necessarie a realizzare una cablatura omogenea del territorio nazionale anche per agevolare i processi di delocalizzazione che di per sé contribuiscono ad un più equilibrato sviluppo tra il Nord e il Sud del Paese.

La definizione ed il finanziamento del servizio universale garantiranno tale risultato.

In questo senso il Governo opererà affinchè la cablatura non risponda solo alla domanda potenziale esistente che deriva dalle concentrazioni urbane e produttive. Dovrà essere data concreta attuazione a progetti e realizzazioni di cablature che connettano filiere e settori produttivi e che consentano a produzioni con specifiche collocazioni territoriali, anche decentrate, di accedere alle reti informatiche e telematiche e con queste alla rete più vasta dei mercati nazionali e internazionali.

Il Governo curerà le compatibilità ambientali delle realizzazioni delle infrastrutture per le telecomunicazioni.

I costi e i disagi sostenuti nella vita civile, specie negli agglomerati urbani, saranno compensati, nel medio e nel lungo periodo, da un diverso assetto della vita sociale e produttiva.

Processi di mobilità, di mobilità urbana e di traffico, di diminuzione dell'inquinamento sono prevedibili e quantificabili.

La domanda di nuove professionalità così come l'offerta di lavoro qualificato e caratterizzata dalla maggiore imprenditorialità potranno determinare una mobilità sul lavoro più propria ad una

struttura produttiva rispondente all'impegno di nuove tecnologie e adeguata alla mutevolezza dei mercati.
Forme diverse di organizzazione del lavoro saranno possibili con conseguenti nuove organizzazioni della società, con maggiori e più flessibili coinvolgimenti produttivi, con diverse e variegate forme di consumo.
Gli effetti sull'organizzazione della vita urbana, dall'offerta di servizi pubblici, all'organizzazione del traffico automobilistico, alla riduzione dell'inquinamento atmosferico ed acustico andranno considerati come poste di benefici a fronte dei costi sostenuti nell'immediato per le opere di impianto e di realizzazione.
Lo sviluppo della Società dell'Informazione rappresenta soprattutto l'occasione per il rafforzamento ed il riposizionamento strategico e tecnologico dell'industria nazionale degli apparati e delle applicazioni e crea le basi per consentire uno sviluppo competitivo della produzione nazionale di audiovisivi basata sulla diffusione e la salvaguardia della cultura italiana nel più ampio contesto continentale europeo. Costituisce infine l'occasione per cogliere appieno le potenzialità di sviluppo dell'occupazione e del riequilibrio territoriale tra Nord e Sud.
In merito a questi ultimi due punti è necessario affrontare con rapidità ed efficacia la criticità rappresentata dalla tradizione dell'attuale fase, caratterizzata da problemi occupazionali e da mutamenti professionali. Tale fase avrà bisogno di essere affrontata non solo con strumenti di politica attiva del lavoro, ma un insieme coordinato di interventi e di investimenti. L'efficacia e l'urgenza di questi interventi, per avere effetti positivi sull'occupazione, vanno poste in relazione all'entità degli investimenti che sarà possibile attivare ed all'efficacia delle misure attuate che dovranno essere recepite e diffuse sul territorio.
Per quel che riguarda una politica attiva del lavoro nel settore, gli strumenti individuati nel confronto tra Governo e parti sociali in materia di formazione e di mercato del lavoro saranno orientati anche verso questi settori caratterizzati dalla necessità di intraprendere frequenti cicli formativi e da mobilità sia aziendale che funzionale.
In particolare l'impegno del Governo è orientato verso:
la definizione del quadro regolamentare certo e prevedibile, orientato alla liberalizzazione e competizione nel settore;
la qualificazione della domanda pubblica, con potenziali effetti sulla competitività dell'offerta e sulla programmazione degli investimenti da parte delle imprese, a questo potrà contribuire anche lo sviluppo della iniziativa sullo strumento del project financing;
la definizione di una politica industriale con misure volte a rafforzare l'industria nazionale, anche attraverso accordi che migliorano l'offerta di prodotti e servizi; consorzi di imprese possono realizzare questo obiettivo;
il sostegno all'attività di Ricerca e Sviluppo al fine di contribuire:
alla predisposizione di prodotti competitivi per il mercato e funzionali alle esigenze di efficienza della Pubblica Amministrazione
alle attività di ricerca di base orientate a settori interdisciplinari con chiaro potenziale per applicazioni industriali quali microelettronica, sistemi di elaborazione delle informazioni e loro software (ad esempio apparecchiature di reti e per satelliti);
l'alfabetizzazione informatica e la formazione, intesa come promozione di una cultura in grado di favorire lo sviluppo di un mercato potenzialmente molto dinamico e consapevole nel recepimento delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie di comunicazione;
la definizione di una politica per l'editoria tesa ad innovarne i processi di produzione ed i prodotti espandendosi nel settore multimediale. In questo contesto saranno agevolate forme di mercato dei diritti di riproduzione che, oltre ad affiancarsi ai provvedimenti tesi a stimolare e proteggere la creatività degli autori, consentano di prevenire le contraffazioni di opere e provochino, di conseguenza, riflessi sull'occupazione nella produzione e nella distribuzione;

il coordinamento dell'attività interna con l'azione internazionale nei casi in cui essa possa configurarsi come volano dello sviluppo del comparto interno.
Alla realizzazione di ognuno di questi obiettivi concorrono ben individuati strumenti, in parte già disponibili ed in parte da attivare.
Per quanto riguarda il completamento del quadro regolamentare il Governo auspica una conclusione dell'iter parlamentare, relativo al Disegno di legge di istituzione dell'Autorità di settore, coerente con l'obiettivo governativo di definire l'assetto istituzionale nel settore delle telecomunicazioni entro il 31 dicembre 1996, in tempo per guidare, in un ambiente regolamentare certo, la fase di apertura alla concorrenza. Oltre a ciò il Governo auspica un costruttivo dibattito Parlamentare sul Disegno di legge recante "Disciplina del sistema delle comunicazioni", contenente le norme sulla liberalizzazione dei servizi di telecomunicazione al fine di poter disporre per tempo (entro i primi mesi del 1997) di procedure, regole e tempi certi in vista dell'appuntamento del 1° gennaio 1998.
Per ciò che attiene la qualificazione della domanda pubblica il Governo individua lo snodo centrale nella realizzazione della Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione. A seguito della Direttiva del settembre 1995, che ne prevede il varo, l'Aipa ha predisposto il piano di fattibilità e sono state avviate le procedure di gara per la sua realizzazione. La Rete indurrà un vasto processo di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, parallelamente alla definizione dei decreti legislativi di riforma delle amministrazioni centrali, degli enti pubblici e di decentramento di funzioni alle autonomie locali previsti dal recente Disegno di legge delega presentata dal Governo.
Le amministrazioni centrali dovranno predisporre piani di investimento per l'adeguamento dei propri sistemi informativi e per la realizzazione di software applicativo al fine di consentire la piena interoperabilità con il resto della Pubblica Amministrazione. Saranno previsti servizi comuni di rete e saranno altresì individuate le applicazioni nuove da realizzare al fine di ottimizzare l'uso della Rete unitaria. L'incremento, nella legge 400/1996, di 180 miliardi per il finanziamento del progetto della Rete e dei progetti intersettoriali connessi, nonchè l'orientamento dei programmi di formazione dei dipendenti saranno resi funzionali all'informatizzazione dei ministeri oggi in ritardo e all'interconnessione tra le amministrazioni nell'arco di un triennio. In questo periodo si procederà all'adeguamento della Pubblica Amministrazione italiana agli indicatori di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni dell'Unione Europea (numero di stazioni di lavoro per dipendenti, disponibilità dei servizi di interoperabilità per tutte le stazioni di lavoro, reingegnerizzazione dei processi di lavoro, riduzione dei tempi di servizio per la produzione di atti e documenti, decentramento delle attività di elaborazione e condivisione delle principali basi informative, erogazione dei servizi distribuiti sul territorio in cooperazione con gli enti locali, riduzione del lavoro manuale e sperimentazione del lavoro a distanza, formazione e riqualificazione del personale a tutti i livelli).
La modernità delle soluzioni tecnologiche adottate rappresenta uno stimolo all'innovazione anche per le imprese formatrici del settore pubblico; l'informatizzazione dei principali servizi della Pubblica Amministrazione richiede che anche le imprese dialoghino con le amministrazioni usando strumenti informatici e pertanto coinvolge nel processo di informatizzazione l'intero sistema produttivo.
Sarà svolta a cura dell'Aipa una azione di monitoraggio delle realizzazioni informatiche e telematiche, nonchè di individuazione delle lacune e degli interventi necessari, anzitutto attraverso la redazione di un "Libro Bianco".
Tutto ciò richiederà, da un lato, un migliore utilizzo delle risorse già stanziate, anche utilizzando i fondi strutturali della U.E. per l'interconnessione con le amministrazioni locali e, dall'altro, l'impiego di nuove risorse qualora i piani di investimento lo rendessero necessario.
Lo sforzo di informatizzazione della Pubblica Amministrazione troverà ulteriore risultato nel rapido coinvolgimento di tutte le amministrazioni locali e in una rapida diffusione della cultura informatica nel Paese sia come crescita professionale dei pubblici dipendenti che come training del cittadino-utente.

La formazione e l'alfabetizzazione alla tecnologia dell'informazione va svolta a più livelli: la formazione di base riferita a tutti i livelli di scolarità; la formazione professionale continua; la formazione del personale della Pubblica Amministrazione. Va attuato sia il piano di formazione citato nel piano Aipa che la formazione continua e di base anche come previsto dall'accordo dell'agosto di quest'anno.
L'attività di alfabetizzazione informatica e di formazione avrà come centro propulsore il rinnovato impegno della Pubblica Amministrazione, che agirà quale stimolo alla crescita professionale dei pubblici dipendenti. Essa però dovrà essere inquadrata in un programma di azione governativa che coinvolgerà le diverse amministrazioni interessate al fine di prevedere obbligatoriamente risorse finalizzate nei rispettivi bilanci e sarà rivolta al mondo della scuola - a partire da un piano di diffusione delle tecnologie avanzate nelle scuole - e a quello del lavoro, nonché durante il periodo di servizio militare, con l'obiettivo di utilizzare i differenti strumenti legislativi già disponibili.
Il Governo intende offrire un razionale sostegno all'attività di Ricerca e Sviluppo per contribuire alla realizzazione di prodotti competitivi predisponendo un programma di sostegno alla Ricerca finalizzato allo sviluppo della Società dell'Informazione. Tale programma terrà anche conto della possibilità di attuare processi di trasferimento tecnologico alle imprese, ed in particolare a quelle piccole e medie, le quli possono qualificarsi come fornitori e produttori di componenti ad alto contenuto tecnologico.
Il coordinamento dell'attività interna con quella internazionale scaturisce dall'impegno alla partecipazione alle iniziative in essere, quali gli 11 progetti pilota per la promozione della Società dell'Informazione lanciati nell'ambito dei vertici Ministeriali dei Paesi del G7.
Stante le caratteristiche interdisciplinari della Società dell'Informazione il Governo costituirà un Forum permanente, in cui realizzare il coordinamento dei propri interventi e la sistematica consultazione e confronto con le parti sociali, le associazioni degli operatori di settore, le istituzioni della ricerca e della università. Il Forum avrà la funzione di programmare le priorità, valutare i programmi, monitorare le fasi di avanzamento, con il contributo e la partecipazione di tutte le componenti interessate.
In questa fase una sede di coordinamento interministeriale è necessaria per prefigurare e avviare il Forum, con l'individuazione di responsabilità organizzative e di calendari d'incontro.

5. <u>CONTRATTI D'AREA</u>

Nelle aree a più basso tasso di sviluppo ed a maggiore tensione occupazionale, a partire dal Mezzogiorno, è particolarmente urgente realizzare un ambiente favorevole alle nuove iniziative imprenditoriali e alla creazione di nuova occupazione.
Si tratta, in sintesi, di favorire nuovi investimenti produttivi garantendo velocità e certezza dell'azione amministrativa, realizzando concomitanza nelle decisioni delle diverse amministrazioni, stabilendo relazioni sindacali particolarmente favorevoli, assicurando un livello di costo del denaro non penalizzante rispetto alle altre aree del Paese, realizzando investimenti e garantendo l'impegno a reinvestire gli utili nel rafforzamento patrimoniale e tecnologico delle singole iniziative.
E' necessario, a tal fine, attivare un nuovo strumento d'intervento nelle aree individuate tra le aree di crisi già oggetto dell'azione svolta dal Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione insediato presso la Presidenza del Consiglio. tale nuovo strumento consiste in modalità operative e nuovi strumenti negoziali capaci di creare un quadro di certezze amministrative e finanziarie idonee ad attrarre nuove iniziative imprenditoriali nei vari settori (industria, agroindustria, servizi, turismo) tenendo conto delle opportunità e delle vocazioni specifiche.
Queste aree saranno individuate di volta in volta dalla Presidenza del Consiglio con l'obiettivo di garantire una maggiore tempestività degli interventi, per perseguire la priorità fondamentale della coesione economica e sociale del Paese. Saranno individuate le aree nelle quali gli interventi abbiano maggiore probabilità di successo in quanto esse presentino, tra l'altro, l'accertata

disponibilità di aree, concreti progetti d'investimento, nonchè l'azione di un soggetto intermediario che abbia già attivato o possa attivare la sovvenzione globale.
Per ciascuna delle aree inizialmente prescelte sarà stipulato, entro 60 giorni, un Contratto d'Area tra la amministrazioni centrali e locali coinvolte, le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, le banche ed eventuali altri soggetti interessati. Il Contratto d'Area individua il responsabile della sua attuazione, gli obiettivi temporali e quantitativi per la realizzazione degli investimenti, la disponibilità delle aree attrezzate a basso costo, le risorse private nonchè quelle provenienti dalla legislazione ordinaria che, con procedure accelerate, saranno destinate all'area. Il Contratto d'Area potrà utilizzare tutti gli strumenti d'intervento e di agevolazione vigenti indicando la quota delle risorse disponibili ad esso riservata.
Il Contratto d'Area prevede, tra l'altro, un accordo di programma-quadro tra le amministrazioni, enti pubblici e società a partecipazione pubblica e un'intesa tra le parti sociali.
Nel quadro del Contratto d'Area per la parte relativa agli interventi di pertinenza delle amministrazioni ed enti pubblici, nonchè delle società a partecipazione pubblica, saranno possibili condizioni di notevole flessibilità amministrativa attraverso la definizione da parte di tali soggetti di un accordo di programma-quadro che indichi: gli interventi da programmare e realizzare, le fasi e i tempi di esecuzione, le risorse disponibili, il riparto delle competenze secondo il criterio dell'assegnazione unitaria di compiti e responsabilità anche in deroga alla normativa vigente, gli atti amministrativi sostituibili con determinazione unitaria di compiti e responsabilità anche in deroga alla normativa vigente, gli atti amministrativi sostitutivi con determinazioni convenzionali, i poteri sostitutivi, le forme di conciliazione, arbitrato ed altri eventuali strumenti finalizzati a rendere rapide le decisioni e ad evitare conflitti, veti, resistenze, inerzie e ritardi.
L'accordo di programma-quadro e i successivi atti convenzionali hanno valore di atti conclusivi di conferenze di servizi o accordi di programma, di modificazione degli strumenti urbanistici e possono derogare alle norme ordinarie di amministrazione e contabilità nonchè a quelle sui controlli. Questi ultimi sono orientati alla verifica dell'efficienza e del perseguimento degli obiettivi, degli interventi e degli investimenti previsti nel Contratto d'Area.
Nell'ambito del Contratto d'Area saranno stipulati accordi tra le parti sociali volti all'obiettivo di concorrere a determinare condizioni vantaggiose per l'attuazione di nuovi investimenti, o ampliamenti di attività produttive esistenti, e di massimizzare gli effetti sull'occupazione. Tali accordi potranno, tra l'altro, riguardare: programmi finalizzati all'inserimento di giovani nell'ambito delle nuove attività: obiettivi finalizzati alle pari opportunità nell'ambito delle nuove attività; la definizione di pacchetti formativi correlati ai programmi di cui sopra finalizzati al reinserimento di disoccupati di lunga durata, cassintegrati e lavoratori nelle liste di mobilità; l'adozione di normative che agevolino un maggiore utilizzo degli impianti; l'adozione di politiche salariali finalizzate a favorire l'arrivo delle nuove attività produttive massimizzandone gli effetti occupazionali.
Nelle aree individuate il Governo svolgerà una specifica azione di impulso per accelerare la realizzazione degli interventi infrastrutturali.
Le risorse relative ai patti territoriali potranno essere utilizzate con le procedure e le metodologie del contratto d'area determinando pertanto una convergenza operativa degli strumenti indicati ai fini dello sviluppo delle programmazioni negoziate nei territori.
Il Governo studierà le forme e i modi più opportuni per definire un'iniziativa nei confronti del sistema bancario al fine di pervenire alla stipula di una convenzione finalizzata al pieno coinvolgimento delle banche firmatarie nell'utilizzo degli strumenti di seguito individuati nonchè alla definizione di una politica del credito coerente con le premesse indicate.
Per dare certezza e tempestività ai finanziamenti destinati al potenziamento dell'apparato produttivo nelle aree individuate potrà essere riservata una quota di fondi destinati alla reindustrializzazione nelle aree depresse, da erogare anticipatamente su specifici progetti e da allocare in via definitiva con le procedure ordinarie.

In particolare, relativamente alla concessione di agevolazioni per nuovi investimenti produttivi potrà prevedersi un meccanismo di erogazioni nelle aree individuate, non sostitutivo di quelli attualmente previsti (agevolazioni ai sensi della legge 488/92 e agevolazioni automatiche) ma utilizzabile in alternativa agli stessi sulla base di valutazioni e scelte lasciate al responsabile dell'attuazione del Contratto d'Area.
Tale meccanismo verrebbe ad arricchire il quadro degli strumenti di intervento disponibili senza modifiche e senza turbative su quelli esistenti, che continuerebbero, quindi, ad operare normalmente in via autonoma. Il predetto meccanismo prevederà che per uno o più investimenti individuali nell'area di sviluppo accelerato si procederà di volta in volta all'istruttoria tecnica ad opera dei soggetti già competenti per l'istruttoria stessa, sulla base della quale (qualora il suo esito fosse positivo) la Cassa Depositi e Prestiti potrà anticipare le risorse previste per gli strumenti agevolativi vigenti nell'ambito delle disponibilità indicate dal Contratto di Area. In alternativa l'istruttoria tecnica delle iniziative di investimento potrà essere svolta da banche e da istituti finanziari nazionali e esteri. In tal caso i soggetti istruttori, qualora l'istruttoria risulti positiva, concederanno un prestito, eventualmente anche in forma partecipativa secondo i parametri indicati nelle istruzioni di vigilanza della banca centrale, pari ad una quota da definire dell'equivalente sovvenzione netta (Esn). A fronte di tale impegno, la C.dd.pp. concede un'anticipazione integrativa a concorrenza dell'Esn. La Cassa recupera successivamente le risorse erogate a titolo di anticipazione, a valere sulle disponibilità previste per i vigenti strumenti agevolativi. Le banche e gli istituti finanziatori possono accedere all'intervento del Fondo di garanzia di cui all'art. 9 del DL 41/95 convertito nella legge 85/95.
L'autorizzazione per tale anticipazione sarà rilasciata dal responsabile del progetto e avrà valore sostitutivo delle procedure previste dalle normative vigenti.
Nell'ambito del Contratto d'area dovrà essere prevista la disponibilità di aree industriali a basso costo (a tal fine sarà utile individuare uno strumento finanziario, quale un fondo rotativo, finalizzato all'acquisizione e valorizzazione delle aree e alla loro cessione), dotate di tutti i permessi necessari all'avvio delle attività produttive (Via, piani urbanistici, ecc.). Il Governo predisporrà, altresì, un progetto di riforma degli strumenti attuali.
Il Governo introdurrà agevolazioni fiscali sugli utili reinvestimenti e/o sul reddito da attività turistica e manifatturiera in senso lato, quest'ultime comprese inizialmente tra il 10%-20% con progressiva riduzione man mano che si approssima la scadenza del termine previsto per le stesse agevolazioni.
L'entità e l'ambito di applicazione di tale misura sarà concordata con Commissione U.E..
Tali misure saranno introdotte con criteri di selettività sia locale che a livello di Governo centrale.
Data la novità e la rilevanza delle misure agevolative indicate il Governo svolgerà un'azione di monitoraggio sull'applicazione delle stesse misure anche ai fini di una loro ulteriore evoluzione.
Il Governo promuoverà la costituzione di una Agenzia esclusivamente dedicata alla promozione in Italia e all'estero degli investimenti nelle aree individuate.
La promozione del territorio, valorizzato dal contenuto del Contratto stesso, sarà realizzata dalle Società locali di promozione collegate con l'Agenzia per la promozione delle aree industriali nazionali di prevista costituzione.

APPENDICE 2

Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n° 297.

vedi testo fucsia

ACCORDO ATTUATIVO DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA (EX ART. 66)

Visto il C.C.N.L. A.S.SO.FARM per la parte in cui prevede la istituzione di un sistema di previdenza complementare, le parti convengono sulla adesione al fondo Previambiente.

Verificato che:

- dal predetto Accordo è derivata la concreta costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare denominato Previambiente (atto costitutivo del 18.6.1998, studio notarile Atlante - Cerasi rep. N. 8194);
- tale fondo è regolato da apposito Statuto e che tale Statuto, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex art. 4, c. 6, D. Lgs. 124/93 con delibera del 4.11.1998;
- il predetto Statuto, all'art. 3, prevede che oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale possono essere altresì associati lavoratori ed imprese di settori convenzionalmente denominati affini;
- che il comma 3 dello stesso articolo individua espressamente quale "settore affine" quello dei servizi pubblici farmaceutici;
- che il comma 4 dello stesso art. 3 prevede che le quote di contribuzione rispettivamente a carico delle imprese e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo.

Si conviene quanto segue:

Art. 1

La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, per 12 mensilità, sulla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- retribuzione base in vigore al 1° gennaio 1999;
- indennità di contingenza;
- un aumento periodico di anzianità.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'azienda 1%;
- a carico del lavoratore 1%.

La quota di iscrizione, a carico della azienda e del lavoratore, nella misura prevista dall'art. 5 dello statuto di Previambiente.

In sede di rinnovo del C.C.N.L. le parti potranno modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.

Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.

L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.

E', altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a partire dalla decorrenza indicata dall'ultimo comma del presente articolo.

Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavorativi privi, al 28 aprile 1993, di una posizione assicurativa.

Il Fondo comunicherà al lavoratore, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati a suo favore dall'impresa, distinguendo le quote a carico del lavoratore, quelle a carico dell'impresa e le quote TFR.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo avrà decorrenza dall'1.1.2003 ovvero dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo da parte della Commissione di vigilanza di cui alla premessa, se successiva alla predetta data.

Art. 2

Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente Accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto Previambiente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 3

Il presente Accordo sarà notificato da A.S.SO.FARM., al Fondo Previambiente ai sensi del c. 4, art. 3, dello Statuto.

Previambiente sarà invitata ad adottare tutti i provvedimenti del caso, al fine di rendere operativa la iscrivibilità dei lavoratori e degli enti aderenti a A.S.SO.FARM. e le forme di partecipazione previste dallo Statuto.

Art. 4

Le parti si impegnano a dare adeguata informazione sull'accordo a tutti i soggetti interessati.