

6

*Sono state introdotte
modifiche al part-time
e innovazioni come
il job sharing, ossia
il lavoro ripartito
tra almeno due persone
Inoltre gli apprendisti
godono di più diritti:
trattamento di malattia,
assunzione temporanea,
e lavoro supplementare*

il Documento

Cgil: «Mancano più di mille ispettori»

La Funzione pubblica della Cgil apprezza le iniziative messe in campo dal ministro Salvi per incentivare le imprese che operano nel sommerso al riallineamento, ma sottolinea che vi sono troppi pochi ispettori di lavoro per effettuare i controlli. «Ne mancano oltre un migliaio - ha dichiarato la segretaria nazionale Paola Agnello Modica - ed è auspicabile che non rientrino nel ventilato blocco delle assunzioni».



Occupazione, vertice italo-franco-tedesco

Italia Francia e Germania progettano un incontro ministeriale sui problemi del lavoro a Lione, in novembre. I tre Paesi puntano infatti a cooperare per un rilancio dell'Europa sociale, dandosi gli strumenti anche nel bilancio comunitario. L'obiettivo di giungere ad una posizione comune dei Quindici sotto la presidenza portoghese dell'Ue, nel primo semestre del Duemila.

DOPO IL COMMERCIO

Ora sono da chiudere altri 29 contratti

GIOVANNI LACCABO

Dalla lunga coda dei contratti in attesa di firmare il primo semestre, si è sganciato il commercio. Ma l'autunno si affaccia ugualmente all'insegna delle grandi lotte per altri cinque milioni di lavoratori. Dei 29 contratti in lizza da oltre un anno, in prima fila le Poste, le aziende di Stato e le assicurazioni, per i quali la trattativa è in fase di ripresa, dopo la rottura del giugno che si era consumata sul capitolo più spinoso, quello dell'area contrattuale: gli imprenditori hanno respinto la proposta di far rientrare nel contratto nazionale tutti gli addetti ai «call center», attuali e futuri. Segnano fiato grosso anche i rinnovi per circa 100 mila delle scuole private, e per circa 120 mila della sanità privata. I contratti

scaduti e non rinnovati nel '98 sono 68 e riguardano circa 800 mila lavoratori. Oltre 50 sono scaduti il 31 dicembre: circa un milione di addetti (una volta deperenni i lavoratori del commercio), tra i quali la concia e gli elettrici. Ma premono anche i cosiddetti «contratti minori», dei trasporti marittimi (60 mila addetti), e tre contratti del trasporto terrestre scaduti tra giugno e luglio. A questi vanno sommati circa 4 milioni di addetti i cui contratti vanno in scadenza quest'anno: ben 94 di cui 54 (1 milione 700 mila addetti) scadono il 31 dicembre. Toccherà a loro il gravoso onore di inaugurare le lotte del nuovo millennio. Le principali categorie della tomatasono i ferrovieri, i tessili (600 mila), gli edili (un milione), il personale degli ae-

roporti, i grafici e gli autoferrovieri. Ed inoltre i calzaturieri dell'industria e delle piccole imprese, le farmacie municipalizzate, l'industria della gomma e plastica, le imprese di pulizia, l'industria delle lavanderie, industria anche media e piccola del legno, chiodi, palestre e impianti sportivi, panificatori, studi professionali, telecomunicazioni e, oltre al tessile «ufficiale», ben tredici contratti tessili minori con circa 50 mila dipendenti. Si profila un duro scontro, a guardare l'odissea degli ultimi contratti chiusi, il commercio ed i bancari e, prima ancora, i metalmeccanici. Per le imprese di pulizia, un esercito di circa 400 mila addetti polverizzati in 30 mila imprese, il contratto è

scaduto il 30 aprile. Si chiede l'istituzione di nuove figure professionali per rispondere all'innovazione rappresentata dalla comparsa sul mercato di «imprese global service», ed un aumento di 70 mila lire per il biennio 99-2000. Il recupero delle 50 mila lire che i lavoratori aspettano dal precedente contratto, la costituzione degli enti bilaterali per monitorare gli appalti, lo sviluppo della contrattazione aziendale per concordare turni ed orari, la flessibilità ed il part-time e i contratti a termine. Per le farmacie, mentre per i 40 mila delle private l'intesa è stata siglata a marzo, 13 mila delle comunali sono in attesa. Per i 50 mila portieri il rinnovo potrebbe essere più rapido, ma su orario e salario la partita è tuttora aperta.

100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore, a decorrere dall'1.1.2001, ferma restando l'indennità pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 5 della legge 1204/71. L'importo anticipato dai datori di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

INVENTARI

«Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento: in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale. Copia di ogni inventario, confermata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali tate, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il datore di lavoro ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 17, prima parte. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonererà il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge».

DECORRENZA DEL CONTRATTO

«In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2000. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale».

UNA TANTUM

«A tutto il personale in forza alla data del 1° gennaio 1999 - compresi i giovani assunti con cfl e gli operatori di vendita - verrà erogato un importo «una tantum». Tale importo, pari a lire 120.000 lordi per i lavoratori qualificati ed a lire 90.000 lordi per gli altri, sarà erogato in un'unica soluzione al 31 agosto 1999 ed è aggiuntivo a quanto dovuto fino al 31 agosto 1999 a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Per i casi di anzianità inferiore ad otto mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 106 e 107 della seconda parte del presente contratto. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine. L'importo «una tantum» sopra definito verrà erogato con il foglio paga di ottobre 1999. L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcuni istituti contrattuali né del trattamento di fine rapporto. Ai lavoratori che, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, godono dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'Istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia. In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alla scadenza indicata al secondo comma l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma».

Le parti, al fine di rimuovere gli ostacoli che si sono frapposti all'applicazione dell'accordo sul Rsu 27 luglio 1994, concordano di incontrarsi entro il 15 novembre 1999 per definire un accordo che garantisca in un quadro di regole certe la concreta esigibilità dei diritti sindacali in esso contenuti, attraverso procedure praticabili».

AUMENTI RETRIBUTIVI

«A decorrere dalle scadenze di seguito indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbitabili. Quadri 49.444 62.500 131.944. Livelli I 62.556 56.300 118.856. II 54.111 48.700 102.811. III 46.250 41.625 87.875. IV 40.000 36.000 76.000. V 36.139 32.525 68.664. VI 32.445 29.200 61.645. VII 27.778 25.000 52.778».

Con le stesse decorrenze pertanto le paghe base nazionali conglobate sono quelle delle tabelle A e B. Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 27, seconda parte. Resta inteso che a decorrere dal mese di settembre 1999 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta».

OPERATORI DI VENDITA

«A decorrere dalle scadenze di seguito indicate agli operatori di vendita verrà erogato il seguente aumento salariale: I categoria 37.758 33.982 71.740. II categoria 31.562 28.406 59.968. Resta inteso che a decorrere dal mese di settembre 1999, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta».

segue da pagina 5

PART-TIME

«L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati: 1) il periodo di prova per i nuovi assunti; 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale; potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indetermiato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale. 3) Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata».

(Norma transitoria: «In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore, avranno priorità di accesso nella posizione. La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo dal momento in cui cessa la condizione di studente. Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo»).

JOB SHARING

«Il contratto di lavoro ripartito (job sharing) è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. 2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. 3. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. 4. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale. 5. Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati. 6. Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso».

(Verbale: «Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, si assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del contratto»).

LAVORO SUPPLEMENTARE

«Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, nella misura di 120 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative: - compilazione degli inventari e dei bilanci analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale - particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno e consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli



accordi aziendali già esistenti. Saranno valide altresì intese a livello territoriale, aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al 2° comma del presente articolo».

(Verbale: «Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal 1° gennaio 2000»).

REGISTRO LAVORO SUPPLEMENTARE

«Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali regionali, provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario. Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata».

PART TIME POST MATERNITÀ

«Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno in determinati settori di assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 2 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della funzionalità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 30 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa. Per far fronte alla minore prestazione che si determina in tal modo, le aziende potranno fare ricorso a contratti a termine di durata pari al periodo di riduzione della prestazione lavorativa, anche superando le percentuali e la durata previste dalle assunzioni con contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 lett. a), prima parte, del presente contratto».

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

«In presenza di gravi e comprovati motivi, il lavoratore ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 21-A) prima parte. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione ed al Collegio arbitrale di cui agli artt. 17 e 17 bis, prima parte».

INFORTUNIO

«Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale

dependente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro: quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto di lavoro e per la soluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 46, 93, 99 e 99 bis».

ASPETTATIVA PER INFORTUNIO

«Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 93 e 95, seconda parte, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'Inail, a condizione che siano esibiti i regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a/r prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma. Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 93, seconda parte. Il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa».

ASPETTATIVA PER MALATTIA

«Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 93, seconda parte, del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a/r prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 93, seconda parte. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto».

GRAVIDANZA E PUERPERIO

«L'astensione dal lavoro. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro: a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) per il periodo inter-

corrente tra la data presunta del parto e il parto stesso; c) per i tre mesi dopo il parto; d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). In applicazione ed alle condizioni previste dalla sentenza della Corte costituzionale n. 972 dell'11 ottobre 1988, per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria post partum è fissato in 7 mesi. Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903 alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità. Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza, attestato dal certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esilonegativo della prova). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nei punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore, a decorrere dall'1.1.2000 ed il

