

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **DI PRISCO, VALORI, ALBARELLO, CUCCU, FILIPPA, LIVIGNI, MASCIALE, MENCHINELLI, NALDINI, PELLICANO', PREZIOSI, RAIA e TOMASSINI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 LUGLIO 1968

Norme per la tutela della sicurezza, della libertà e della dignità dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. — Il disegno di legge che sottoponiamo al vostro esame, presentato dal nostro Gruppo parlamentare alla Camera nel corso della passata legislatura senza peraltro venire discusso, affronta per la prima volta in termini concreti, con una visione ampia e organica, i problemi relativi alla condizione operaia negli ambienti di lavoro.

Sono in gioco i diritti fondamentali di libertà che costituiscono le basi dell'organizzazione stessa dello Stato democratico, ed in particolare di quello Stato che è configurato nella lettera e nello spirito della Costituzione della Repubblica italiana: in quanto non vi può essere nè libertà nè democrazia nel Paese se non vi è libertà e democrazia nei luoghi di lavoro.

Proprio a proposito della salvaguardia, della tutela giuridica dei diritti fondamentali di libertà anche nell'interno degli stabilimenti ed in tutti i luoghi di lavoro si è parlato e si parla molto della necessità di uno « Statuto dei lavoratori ».

L'espressione (non il problema) è apparsa per la prima volta negli atti ufficiali del

Congresso di Napoli della Confederazione generale italiana del lavoro nell'anno 1952; ma da quella prima impostazione che era in termini di dichiarazione dei diritti, si è passati gradualmente ad una concezione diversa; e via via si è andata diffondendo anche negli ambienti sindacali la convinzione che fosse necessario affrontare con precise norme di legge la regolamentazione concreta dei rapporti tra i lavoratori come singoli prestatori di opera nonchè gli organismi delle loro organizzazioni da una parte e il datore di lavoro dall'altra.

Lo « Statuto dei lavoratori » veniva quindi considerato come oggetto di una serie di provvedimenti legislativi; e come tale costituiva uno dei punti cardine dell'accordo sul programma di governo alla costituzione del primo ministero Moro che veniva ribadito nell'accordo del 18 luglio 1964 tra i quattro partiti di Governo.

Nell'uno e nell'altro documento è contenuta la seguente dichiarazione: « I partiti concordano altresì nel proposito di elaborare, sentite le organizzazioni sindacali, uno statuto dei diritti dei lavoratori al fine di

garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro ».

Lo stesso principio, come è noto, venne introdotto nel « Programma di sviluppo economico per il quinquennio 1966-70 ».

Ivi al capitolo III il paragrafo 41 si intitola appunto « Statuto dei diritti dei lavoratori » ed è così formulato: « Nel campo del lavoro, la definizione di uno statuto dei diritti dei lavoratori — di cui la legge sulla giusta causa già approvata dal Parlamento è la prima realizzazione — introdurrà nell'ordinamento giuridico norme atte a garantire dignità, sicurezza e libertà nei luoghi di lavoro, in conformità alle norme della Costituzione.

In particolare, tale statuto dovrà disciplinare giuridicamente i licenziamenti individuali e collettivi e le Commissioni interne, e garantire il libero esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro ».

Tralasciamo l'ultimo capoverso che riguarda i lavoratori italiani all'estero, che in questa sede non interessa.

Soggiungiamo invece che la specificazione contenuta nel primo capoverso non può apparire esauriente.

Il punto più importante, che vale la pena di sottolineare, è tuttavia quello ove il riferimento alla Costituzione si fa esplicito e viene dichiarato in tutte lettere.

Il riferimento, che era già implicito, anche nelle precedenti formulazioni, viene tuttavia a caratterizzare l'esigenza di colmare una lacuna, nella necessaria piena attuazione di quei principi che già sono contenuti nel testo della Costituzione.

Il riferimento, preciso ed inequivocabile, determinato dalle parole stesse sopra ripetute, è fatto — in particolare — all'articolo 41 ove la Costituzione, dopo l'affermazione di principio che « l'iniziativa economica privata è libera », pone come necessari corollari alla libertà d'iniziativa economica privata una serie di limitazioni; e prima di ogni altra quella per cui (l'iniziativa economica privata) « non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana ».

Vi è quindi nella Costituzione un postulato che riguarda direttamente lo svolgimento dell'iniziativa economica privata, ed i rapporti che necessariamente si stabiliscono tra imprenditori e prestatori d'opera.

A questo principio, oltre che ai principi più generali che si riferiscono ai diritti di libertà inerenti alla persona umana ed alle sue formazioni sociali (articolo 2 della Costituzione) che non possono subire limitazioni, per effetto di un rapporto che si costituisce tra privati, quale è il rapporto di lavoro subordinato, si ispira fundamentalmente il disegno di legge che sottoponiamo al vostro esame.

Per questo diretto collegamento alle norme della Costituzione abbiamo ritenuto tuttavia che il problema non possa limitarsi alla garanzia delle libertà fondamentali, nell'interno dei luoghi di lavoro, ma debba in certo qual modo investire la struttura stessa del rapporto tra imprenditore e prestatore di opera.

Il principio costituzionale dell'interesse preminente della salvaguardia della sicurezza, della libertà e della dignità umana, riconfermato espressamente là dove si tratta della libertà d'iniziativa e quindi dell'organizzazione dell'impresa, richiede, a nostro avviso, una ristrutturazione di quello che viene generalmente designato come rapporto di lavoro subordinato, richiede una revisione della stessa impostazione del concetto di « subordinazione » ricollegata direttamente alla persona del lavoratore.

I diritti, i poteri che l'imprenditore esercita nell'ambito di tutto il rapporto che si costituisce tra lui e il prestatore d'opera, debbono essere riconsiderati e visti alla stregua dei principi costituzionali, in una luce nuova e diversa rispetto all'impostazione tradizionale che trova la sua base nelle norme del Codice civile.

Così debbono essere rivisti e ridimensionati molti dei tradizionali concetti che costituiscono altrettante manifestazioni del potere padronale nei confronti della persona umana del prestatore d'opera, incompatibili con i principi costituzionali già ricordati.

Il nostro disegno di legge tende quindi a dare una regolamentazione del rapporto di lavoro che sia adeguata alla Costituzione: nulla di più, ma anche nulla di meno.

Lo spirito che ci ha animato e la rispondenza della legge alle esigenze che brevemente abbiamo esposte, risulteranno più evidenti da una breve illustrazione dei singoli articoli che compongono il disegno di legge che vi presentiamo.

All'articolo 1 viene presa in considerazione la necessità di garantire la libertà di manifestazione del pensiero mediante scritti, ai quali dovrà essere riservato apposito spazio.

Trattandosi di un diritto di libertà che è sancito dalla Costituzione, espressamente, all'articolo 21, senza alcuna limitazione, non si vede perchè un siffatto diritto dovrebbe essere limitato alle organizzazioni sindacali.

Si è ritenuto invece di porre un limite di ampiezza dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti, e dieci è stato il limite concreto che è apparso necessario e sufficiente per determinare un interesse collettivo apprezzabile e meritevole della speciale tutela della legge.

Con l'articolo 2 viene posto il principio per tutti i cittadini lavoratori, senza limitazione di numero, di potersi riunire liberamente, nell'ambito dell'azienda: si tratta della libertà di riunione, che l'articolo 17 della Costituzione, garantisce a tutti i cittadini. Il diritto di riunirsi, nel luogo ove viene prestato il lavoro, è oggetto di una tradizionale rivendicazione del movimento operaio; rappresenta un punto caratteristico di collisione tra il diritto di proprietà inteso in un senso assoluto e conservativo, che fa capo all'imprenditore, ed un principio intuitivo dei lavoratori, di sentirsi a casa propria, dove si svolge la manifestazione più pregnante della loro vita di cittadini lavoratori. La nostra Costituzione, che appunto riconosce sia il diritto di proprietà, sia il diritto di privata iniziativa, entro determinati limiti, stabilisce un indirizzo nel quale ben si inquadra la norma contenuta nel nostro disegno di legge. Essa è destinata a fissare un criterio preciso che potrà

eliminare ogni incertezza manifestatasi già anche nell'ambito della Magistratura.

Vale la pena di ricordare, a questo proposito, le incertezze e le decisioni contraddittorie dell'Autorità giudiziaria, in tema di violazione di domicilio, quando appunto si doveva stabilire in favore di chi le norme vigenti proteggono, nelle aziende e nei luoghi di lavoro, il domicilio.

La formulazione proposta è volta a determinare piuttosto che un obbligo (che difficilmente può essere garantito) un interesse dell'imprenditore stesso a fornire il locale idoneo per le riunioni.

Il diritto di riunione, direttamente derivato dalla Costituzione, assume ovviamente una portata generale, visto come diritto del cittadino, e travalica il diritto puramente e strettamente sindacale, sia per quanto concerne l'ambito degli scopi della riunione, sia per quanto si riferisce alle persone degli intervenienti: la responsabilità è rimessa, in ogni caso, intieramente, a quei lavoratori che nel luogo prestano la loro opera e che — come tali — della riunione sono i promotori.

L'articolo 3 afferma e ribadisce un diritto ovvio di libertà di pensiero, di manifestazione del pensiero, di propaganda del pensiero.

La libertà di raccogliere contribuzioni e sottoscrizioni non costituisce che un corollario necessario delle libertà affermate in precedenza che tuttavia è bene precisare perchè ne rappresenta le più diffuse, concrete manifestazioni.

L'unico limite a siffatte libertà fondamentali può essere rappresentato da quelle norme generali che costituiscono, appunto con carattere generale, il diritto penale; con ciò si è voluto — esplicitamente — ribadire che in questa materia, che riguarda i diritti fondamentali ed inalienabili del cittadino, in uno Stato democratico, non possono avere alcuna efficacia eventuali norme di regolamento interno aziendale o prescrizioni unilaterali, quali che siano, ancor più arbitrarie, del datore di lavoro.

L'articolo 4 con il quale si vieta la ripresa televisiva a circuito chiuso, non richiede particolari chiarimenti; esso trae

origine da alcuni tentativi, peraltro fino ad ora sventati dalla pronta reazione dei lavoratori interessati, che pure si sono presentati nella realtà della nostra società, e che costituiscono pur sempre un pericolo caratteristico dello sviluppo dell'economia capitalistica, quale ci è stato presentato da un non dimenticato film di Chaplin.

Possiamo solo aggiungere che si tratta, in sostanza, della protezione del diritto alla propria immagine, già riconosciuto nel sistema del nostro diritto civile.

Ad illustrazione dell'articolo 5 può essere sufficiente riportare quanto al Convegno di Como, promosso dal benemerito « Centro nazionale di prevenzione e difesa sociale » sui « Problemi attuali di diritto del lavoro », osservava un relatore non sospetto (dal punto di vista politico di parte), il professor Cesare Grassetti, titolare della cattedra di diritto civile all'Università di Milano.

Rilevava in proposito l'illustre cattedratico: « Non sembrano (invece) ammissibili discussioni sull'illegittimità di ispezioni o perquisizioni compiute sulla persona del lavoratore, che sarebbero evidentemente in contrasto con l'articolo 13 della Costituzione » (Ristampa delle Relazioni - Giuffrè, edizione 1966, p. 26).

L'opportunità di inserire la norma deriva tuttavia dal fatto che, mentre tale opinione non è unanime, vi è inoltre una diffusa prassi contraria che occorre eliminare.

All'articolo 6 viene stabilito un principio nuovo che si ritiene tuttavia conforme al principio costituzionale di salvaguardia della dignità oltre che della libertà e della sicurezza del lavoratore dipendente.

Sappiamo bene che si afferma che le funzioni di sorveglianza e di controllo costituiscono un'esigenza imprescindibile dell'attività economica organizzata nell'impresa.

Ma anche qui sono in giuoco i diritti di libertà, di dignità, di sicurezza del cittadino che presta la sua opera alle dipendenze di altri: enti pubblici ed imprese di natura (o proprietà) pubblica o privata. Ciascun lavoratore ha il diritto (che deve essere legislativamente riconosciuto e garantito) di sapere da chi e come gerarchica-

mente « dipende », da chi e come deve essere eventualmente sorvegliato e controllato.

Vicende giudiziarie più o meno recenti, che hanno dato luogo a strascichi e polemiche di cui è ampia traccia nelle riviste specializzate del ramo del diritto del lavoro, hanno messo a fuoco il problema, determinato da quelli che non possono non essere qualificati come abusi del potere di organizzazione del lavoro che fa capo all'imprenditore. L'articolo 41 della Costituzione, anche qui, costituisce il faro di orientamento della regolamentazione giuridica della materia.

Si tratta, a nostro parere, di un problema più vasto di quello determinato dalla presenza delle così dette « guardie giurate » più o meno camuffate e mimetizzate nell'ambito dell'impresa; si tratta di stabilire con lealtà e chiarezza, senza trabocchetti, senza provocazioni, senza situazioni di angoscia (che possono determinare, come la esperienza ha dimostrato, veri e propri stati morbosi) le condizioni nelle quali — entro l'ambito dell'impresa — si determina la « subordinazione » ed in genere la disciplina della prestazione pattuita del lavoro.

All'articolo successivo — che porta il numero 7 — si affronta per contro il limite per così dire « esterno » del rapporto di lavoro subordinato.

Si tratta di uno dei problemi nodali della regolamentazione giuridica del rapporto in questione.

Il concetto di « subordinazione » implica la necessità di « soggezione » di un individuo privato nei confronti di altro individuo privato.

Se nel linguaggio giuridico, ma anche nel linguaggio corrente, si parla non soltanto di « lavoro subordinato » ma anche di « lavoratore subordinato » quasi senza avvedersi della differenza concettuale di non lieve momento che le due espressioni comportano, ciò deriva dal fatto che effettivamente solo impropriamente è usata l'espressione di « lavoro subordinato ». Subordinato non può essere il lavoro, neppure inteso nella sua più limitata accezione di « prestazione di lavoro »; subordinato è necessariamente

il lavoratore, come persona: per quanto questa concezione possa apparire aberrante ad una mentalità moderna. Noi socialisti infatti miriamo alla costruzione di una società diversa — la società socialista — dove la « subordinazione » anche nel campo dei rapporti di lavoro è concepita ed ammessa soltanto nei confronti della società e non di persone private, siano esse persone fisiche o persone giuridiche. Ma nell'attuale nostro sistema sociale e giuridico la subordinazione, la soggezione dell'uomo nei confronti di un altro uomo od ente, di natura privata, permane, in quanto permane, ed è riconosciuta, la proprietà privata dei mezzi di produzione, in quanto l'« iniziativa economica privata è libera ».

Tuttavia il rapporto di lavoro subordinato rappresenta, evidentemente, un progresso rispetto al rapporto di schiavitù, dal quale storicamente (e non bisogna dimenticarlo) deriva.

Il rapporto di lavoro subordinato, quale si configura oggi, alla stregua dei nostri principi costituzionali, non è e non deve essere concepito negli identici termini in cui il rapporto di lavoro subordinato era concepito nel precedente regime fascista, dal quale è pur derivato il Codice civile vigente.

Ecco perchè riteniamo necessario che in questa sede sia affrontato concretamente il problema della subordinazione del lavoratore: subordinazione limitata all'ambito delle prestazioni di lavoro che formano oggetto del rapporto contrattuale.

A quelle prestazioni, ed alle manifestazioni della vita del lavoratore che direttamente vi si ricollegano, deve essere limitata la subordinazione, devono essere limitati i controlli e i poteri disciplinari del datore di lavoro.

Per quanto attiene a tutto il resto del comportamento, della condotta, della vita del lavoratore, deve essere sancita e garantita la piena, l'assoluta libertà del lavoratore, che è pur sempre, con tutti i diritti e con tutte le libertà inerenti alla sua persona, un cittadino.

Anche qui quanto veniamo affermando appare ovvio; ma anche qui la casistica giuridiziana ed anche la teorizzazione dei giu-

risti e perfino le dichiarazioni contenute in alcuni contratti collettivi impongono la necessità che le nuove, più moderne, concezioni siano accolte e trasfuse in precise norme di legge.

Nell'ambito degli stessi principi, ma con un riferimento pratico concreto di utilità immediata, e per ovviare ad una prassi largamente presente ed attualmente, in generale, ammessa, al capoverso dell'articolo 7 viene sancito il principio dell'esclusione del potere di controllo dello stato di infermità, da parte del datore di lavoro.

Il principio qui affermato, oltre che essere, per così dire, un corollario dell'affermazione di principio formulata nella prima parte dello stesso articolo, deriva dalla moderna regolamentazione dell'assistenza ai lavoratori dipendenti, per cui il rischio del danno derivante dalle assenze dei prestatori d'opera mediante la generalizzazione e l'obbligatorietà del sistema mutualistico viene trasferito dall'impresa all'ente pubblico assistenziale.

L'articolo 8 regola, alla stregua dei principi che sono stati già esposti, secondo una nuova prospettiva, le modificazioni che intervengono nel corso del rapporto di lavoro, nell'ambito del rapporto stesso.

Con l'articolo 9 si propone di introdurre nel nostro sistema giuridico, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il principio di uguaglianza.

Si tratta di un principio che in altri paesi, come nella Repubblica federale tedesca, pur senza essere sanzionato legislativamente, viene largamente accolto dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Il collegamento di questo principio con l'esigenza di salvaguardia della dignità e della libertà dei lavoratori, di fronte alle pratiche adottate largamente dal padronato italiano, come elementi di illecita pressione nell'ambito di una vasta politica di « discriminazione » non richiede ulteriori delucidazioni.

Il problema, d'altra parte, non costituisce una novità, nè è frutto di un'impostazione partigiana; basterà ricordare che già nello schema di progetto ministeriale presentato dall'onorevole Sullo, per una legge

per la tutela dell'attività sindacale nell'impresa, era contenuta, all'articolo 6, una proposta così formulata: « Non sono ammesse discriminazioni di carattere economico o normativo in relazione all'attività sindacale dei lavoratori.

Sono estese di diritto a tutti i lavoratori dell'unità produttiva le prestazioni economiche volontarie concesse dai datori di lavoro, con finalità discriminatoria, soltanto ad una parte di essi, in violazione della disposizione di cui al comma precedente » (vedi: Il diritto dell'economia - Torino 1962, fascicolo 1, pagina 33).

Nella comunità degli intenti, la formulazione della norma da noi proposta mira a stabilire un principio che ha una sua validità anche in termini più generali; ma essa nel contempo vuole anche evitare le evasioni alla norma, troppo facili, quando si enunciano condizioni particolari che determinano un onere di prova che rasenta le difficoltà di quella che nel gergo giudiziario è definita « prova diabolica ».

L'articolo 10, con gli opportuni adattamenti di diritto transitorio, pone il principio che i regolamenti d'azienda debbono essere concordati con le organizzazioni dei lavoratori.

Gli articoli seguenti (dal n. 11 al n. 14), con una casistica che si sforza di essere il più possibile precisa ed adeguata alle varie esigenze, affrontano il problema della regolamentazione dei permessi.

Accanto ai permessi sindacali ed a quelli determinati dall'esercizio necessario di cariche e funzioni pubbliche, già previsti in molti contratti collettivi, è apparso ormai maturo anche il problema determinato dalla situazione, assai diffusa, degli studenti lavoratori, che da tempo avanzano in questa materia rivendicazioni certamente degne della nostra considerazione.

L'inserimento di alcune affermazioni di principio, in proposito, in questo disegno di legge, richiesto anche dall'opportunità di una trattazione organica della materia ivi trattata, non toglie validità a future proposte di legge, ove la condizione degli studenti lavoratori venga più compiutamente discussa.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti eletti a ricoprire cariche pubbliche i principi che sono accolti dal presente disegno di legge sono ispirati agli stessi criteri già accolti per i dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici dalla legge 12 dicembre 1966, n. 1078; il nostro disegno di legge costituisce quindi un passo avanti anche verso la realizzazione dell'uguaglianza di trattamento per tutti i cittadini che è pure stabilita dalla Costituzione della Repubblica.

All'articolo 15 si è presa in considerazione, in particolare, la tutela dei membri di Commissione interna, estesa agli altri organismi che sono già previsti o potranno in futuro essere previsti dagli accordi collettivi stipulati tra le organizzazioni sindacali.

Mentre di proposito si è evitato di affrontare qui il problema della compiuta regolamentazione legislativa di siffatti organismi, sul quale — come è noto — le stesse organizzazioni sindacali sono divise, riteniamo che sul principio di un rafforzamento della tutela dei componenti, ad opera della legge, possano essere ritrovati larghi consensi.

Con apposita norma si istituisce e si regola — all'articolo 16 — la trattenuta dei contributi sindacali, generalizzando anche qui un principio ormai acquisito, sia pure con diversificazioni rilevanti nelle modalità di attuazione, in larghi settori economici, mediante la contrattazione collettiva.

All'articolo 17 si è ritenuto opportuno ribadire il diritto di operare all'interno delle aziende, per gli istituti di patronato: diritto, d'altra parte, indiscutibile sul piano teorico ed insito nella natura stessa delle istituzioni, quale è configurata dalle vigenti apposite norme di legge, ma che tuttavia spesso, nella pratica, viene ostacolato e deve quindi essere rafforzato.

Tutte le norme infatti contenute nel disegno di legge qui illustrato sono garantite con apposita sanzione penale, e di questo si occupa il successivo articolo 18. Il principio non è nuovo e costituisce anzi ormai la regola in tutte le leggi che statuiscono diritti a favore dei lavoratori dipendenti e

correlativi obblighi a carico dei datori di lavoro.

L'esperienza suggerisce tuttavia di introdurre nelle sanzioni un aggravamento nel tipo e nella misura della pena che non vuole avere alcun carattere vendicativo, ma renda operante la funzione essenziale di prevenzione della contravvenzione alle norme istituite.

Una novità è costituita tuttavia dal principio di riconoscimento esplicito del diritto coesistente al risarcimento in favore della parte danneggiata, sia essa la persona fisica del lavoratore, sia essa un'organizzazione sindacale o altra associazione alla quale dal comportamento illegittimo del datore di lavoro derivi un concreto e dimostrabile pregiudizio.

Gli ultimi due articoli, che stabiliscono la salvaguardia delle condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro e l'esonero degli oneri fiscali, nel caso eventuale di giudizio, non fanno che riprodurre, in termini identici, analoghe statuizioni già accolte nella recente legge 15 luglio 1966, n. 604, per i licenziamenti individuali, in quanto si pre-

sentano qui, negli stessi termini, le stesse esigenze.

Onorevoli colleghi! Nel raccomandare questo disegno di legge alla vostra approvazione noi ci rendiamo conto della difficoltà e della complessità della materia affrontata. Il nostro sforzo è stato rivolto tuttavia a costituire le basi di una discussione in termini concreti.

Alcune proposizioni potranno trovare una migliore formulazione, alcuni punti potranno essere riveduti, eliminati od emendati. Noi ci rivolgiamo a voi perchè da un esame sereno e da un'opera di collaborazione effettiva possa emergere un testo anche più armonico, più completo, più efficace per il raggiungimento dei fini che ci siamo proposti; fini che costituiscono, come abbiamo detto all'inizio, un'esigenza dettata dal testo della nostra Costituzione.

L'importanza dei problemi discussi, l'urgenza della loro soluzione, l'impegno con il quale sono stati affrontati, costituiscono la migliore raccomandazione per un rapido esame e per l'approvazione, nella sostanza, delle norme che costituiscono il presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

In qualsiasi azienda pubblica e privata ove lavorino più di dieci dipendenti dovranno essere predisposti appositi spazi ove le organizzazioni sindacali, i partiti politici e le associazioni che ne facciano richiesta possano affiggere avvisi, manifesti, giornali murali e pubblicazioni di qualsiasi genere.

Art. 2.

In tutte le aziende pubbliche e private i lavoratori che ivi prestano la loro opera hanno il diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, previa semplice comunicazione alla persona o all'ufficio preposto alla direzione dell'azienda.

La riunione dovrà tenersi in idoneo locale messo a disposizione dal datore di lavoro ed in mancanza di questo potrà tenersi nel luogo di lavoro.

Potranno partecipare alla riunione, oltre i lavoratori dipendenti dall'azienda, soltanto le persone di volta in volta invitate od autorizzate da chi ha dato alla direzione la comunicazione della riunione.

Art. 3.

Non può essere impedito o creato ostacolo al prestatore d'opera di fare propaganda scritta o verbale delle proprie idee, introdurre nell'azienda e diffondere materiale di stampa e propaganda di qualsiasi genere, raccogliere contributi e sottoscrizioni, salvo che il fatto non costituisca reato a norma delle leggi vigenti.

Art. 4.

Nell'interno degli stabilimenti, laboratori ed uffici, è vietata l'installazione di impianti di controllo televisivo.

Art. 5.

Nessuno può essere sottoposto a perquisizione senza ordine della pubblica autorità competente.

Art. 6.

A ciascun dipendente deve essere comunicato per iscritto il nominativo e le mansioni specifiche del personale addetto alla sorveglianza o al controllo della sua attività lavorativa.

Art. 7.

Al di fuori delle prestazioni di lavoro inerenti al rapporto di lavoro subordinato e con la sola eccezione di quanto è strettamente connesso alle disposizioni dell'articolo 2105 del Codice civile, l'attività o il comportamento del prestatore d'opera non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari, nè essere in alcun modo sottoposti a controllo o limitazioni da parte del datore di lavoro.

I controlli sulle condizioni di infermità per malattia, infortunio, inabilità dei prestatori d'opera sono demandati esclusivamente ai pubblici istituti competenti per la relativa assistenza.

Art. 8.

L'articolo 2103 del Codice civile è sostituito dalle norme seguenti:

« Nel corso del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro non può essere trasferito da un reparto o settore o adibito a mansione diversa da quella convenuta all'atto dell'assunzione senza il suo consenso, salvo il caso di urgente ed imprescindibile esigenza dell'attività dell'azienda.

In caso di contestazione l'esigenza prevista dal comma precedente deve essere provata dal datore di lavoro.

Il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso.

Quando i contratti collettivi o individuali non prevedono un trattamento più favorevole il prestatore di lavoro ha diritto al riconoscimento della qualifica corrispondente alle mansioni svolte continuativamente o complessivamente per un periodo di sei mesi.

Il mutamento delle mansioni non può mai comportare un peggioramento delle condizioni del lavoratore sia per quanto attiene alla misura complessiva della controprestazione sia per quanto attiene al suo inquadramento ».

Art. 9.

Salvo il caso previsto dall'articolo precedente e gli altri casi previsti e regolati dai contratti collettivi a parità di mansioni deve corrispondere un'eguale remunerazione.

Nel caso di disparità il trattamento più favorevole si estende di diritto a tutti i dipendenti che si trovino in situazioni analoghe.

Art. 10.

I regolamenti interni di azienda o di stabilimento debbono uniformarsi alla lettera e allo spirito della Costituzione della Repubblica; non possono essere in contrasto con le norme delle leggi e dei regolamenti emanati dallo Stato e possono derogare alle disposizioni contenute nei contratti collettivi solo in senso più favorevole al prestatore d'opera.

I regolamenti interni e le relative modificazioni devono essere concordati con la Commissione interna e con le Sezioni aziendali sindacali.

I regolamenti interni esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge dovranno essere sottoposti all'esame degli organismi previsti al comma precedente e per i suddetti regolamenti cesseranno di avere vigore quelle norme sulle quali non sia stato raggiunto l'accordo entro il termine massimo di tre mesi.

Art. 11.

La sospensione delle normali prestazioni lavorative effettuata dai membri di Commissione interna, dai delegati d'impresa o dai rappresentanti delle Sezioni sindacali aziendali per partecipare a trattative sindacali concernenti l'azienda non determina la perdita della retribuzione.

Debbono inoltre essere consentite e retribuite ai lavoratori dipendenti che ricoprano la carica di segretario della Sezione sindacale aziendale o siano membri di organi direttivi provinciali o nazionali dei sindacati le assenze per l'espletamento del loro mandato in misura non inferiore a:

60 ore annuali per le aziende fino a 200 dipendenti;

96 ore annuali per le aziende da 200 a 1.000 dipendenti;

120 ore annuali per le aziende che abbiano più di 1.000 dipendenti.

Delle assenze previste al comma precedente dovrà essere data comunicazione dagli organi competenti delle rispettive Organizzazioni sindacali almeno tre giorni prima.

Art. 12.

Non può essere negato il permesso ai lavoratori che ne facciano richiesta per partecipare a congressi o convegni di carattere provinciale, interprovinciale, nazionale o internazionale ai quali i richiedenti siano stati eletti delegati.

Devono essere concessi a tutti i lavoratori dipendenti permessi giustificati da motivi di studio e qualificazione professionale; detti permessi se limitati ad un periodo massimo di cinque giorni dovranno essere richiesti con quindici giorni di preavviso, se superiori ai cinque giorni dovranno essere richiesti con preavviso di trenta giorni.

Il numero dei permessi previsti dal comma precedente potrà essere limitato a due all'anno per ogni singolo lavoratore e potrà essere negato quando comporti per gli stessi motivi la contemporanea assenza dal lavoro di un numero di lavoratori che supe-

ri il cinque per cento del personale dipendente di uno stesso stabilimento.

Art. 13.

Ai lavoratori dipendenti iscritti a corsi serali di scuole statali o gestite da enti locali deve essere agevolata la frequenza alle lezioni e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al comma precedente hanno diritto a turni di lavoro compatibili con l'orario scolastico; non possono essere trasferiti di sede durante l'anno scolastico e non può essere loro richiesta nè autorizzata la prestazione di lavoro straordinario.

Il licenziamento determinato direttamente o indirettamente dalla condizione di studente del lavoratore è nullo.

Art. 14.

Tutti coloro che ricoprono cariche elettive sindacali o pubbliche, che richiedono un'attività continuativa, hanno il diritto di sospendere la loro prestazione lavorativa con la decorrenza dell'anzianità per il periodo di durata della carica e fino al compimento di un mese dalla scadenza del loro mandato.

Ove non ritengano di avvalersi delle norme previste al primo comma, i lavoratori dipendenti eletti a cariche pubbliche sono autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento del mandato, mantenendo il diritto alla retribuzione.

Art. 15.

Chiunque ricopra una carica elettiva sindacale o pubblica o sia membro di Commissione prevista dai contratti collettivi o da accordi sindacali non può essere licenziato o trasferito durante il periodo nel quale è in carica e per un anno dopo la cessazione del mandato se non per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per cessazione dell'attività dell'azienda, e in nessun caso per attività inerenti all'esercizio della carica.

Il licenziamento, o trasferimento effettuato in violazione del comma precedente, è nullo a tutti gli effetti e comporta a carico del datore di lavoro l'obbligo del pagamento di tutte le retribuzioni e indennità accessorie in favore del prestatore d'opera nonchè di tutti i contributi previdenziali senza alcuna limitazione sino al momento di una valida causa di estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 16.

Quando il lavoratore ne faccia richiesta indicando per iscritto la misura e i termini di periodicità, il datore di lavoro deve trattenere sulla retribuzione l'importo dei contributi sindacali.

Tale importo deve essere immediatamente versato in un conto corrente bancario o presso altro istituto in conformità delle indicazioni date dal lavoratore interessato.

Art. 17.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale previsti dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno facoltà di svolgere la loro attività, all'interno delle aziende, sia direttamente, sia in collaborazione con le Commissioni interne e con i propri fiduciari scelti tra i lavoratori dipendenti, per la prevenzione degli infortuni e delle malattie e per gli altri compiti loro demandati dalla legge.

Art. 18.

Le contravvenzioni agli obblighi imposti al datore di lavoro dalle norme della presente legge sono punite con ammenda da lire 500.000 a lire 5.000.000 a seconda della loro gravità, salva restando ogni azione penale nell'ipotesi di reato non contemplato dalle presenti norme e salvo l'obbligo del risarcimento del danno nei confronti della persona fisica o dell'associazione danneggiata.

In caso di recidiva l'ammenda è raddoppiata ed i responsabili possono essere puniti anche con l'arresto da un mese ad un anno.

L'ammenda prevista dal primo e dal secondo comma è devoluta al Fondo adeguamento pensioni.

Art. 19.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi o accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 20.

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.