

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori ZUCCALA', ZANNIER, ALBERTINI, BANFI, BERMANI, BARDI, VIGNOLA, MINNOCCI, SEGRETO, JANNUZZI Raffaele e DINDO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 OTTOBRE 1968

Disciplina dei diritti dei lavoratori nelle aziende pubbliche e private

ONOREVOLI SENATORI. — Le ragioni della competitività e della produttività della moderna azienda in regime capitalistico, come è il nostro attualmente, non dipendono più essenzialmente, come è ormai noto, dalla forza del capitale, ma dalla organizzazione dell'impresa. È altresì pacifico che una delle componenti, e sicuramente la più rilevante di tale organizzazione, è costituita dalla forza di lavoro. Da qui nasce la necessità, proprio in funzione di modernità e di progresso nell'ambito della stessa società capitalistica, di disciplinare legislativamente i diritti, i corrispondenti doveri ed i connessi problemi dell'attività dei lavoratori nelle aziende, rimuovendo ogni incrostazione paternalistica, o peggio persecutoria o repressiva, che ancora oggi determina forti remore per l'avanzamento della nostra società civile. Perciò abbiamo elaborato il presente disegno di legge, che è ben lontano, ovviamente, dal realizzare i nostri principi socialisti che attengono ad una diversa società ma nelle condizioni attuali ci sembra coerente con lo sviluppo civile del Paese e soprattutto realizza principi che sono stati solennemente sanciti dalla nostra Carta costituzionale.

In una società nella quale lo sviluppo industriale ha modificato radicalmente la struttura dell'impresa, è inconcepibile che la condizione operaia rimanga statica nella situazione in cui si trovava all'inizio del secolo. Gli economisti — osserva Servan Schreiber nel suo noto libro « La sfida americana » — attribuiscono, non per « socialismo », ma per realismo, un'importanza crescente ai fattori umani dell'espansione ... Questi fattori, estranei alla pura meccanica, si integrano nei loro calcoli e vi assumono oggi la posizione di primo piano anche dove regna il « capitalismo » senza complessi. Studiano questi fattori per cercare la ragione delle differenze nel ritmo di sviluppo nei Paesi tecnicamente avanzati. È su uno di questi che — si può dirlo senza esagerare — si concentra adesso l'analisi degli elementi di punta della classe imprenditoriale, del sindacalismo e della tecnocrazia. Si tratta del *grado di integrazione dei salariati in un ordine basato non più sulla stabilità, ma sullo sviluppo* (p. 189). Ora non è concepibile che, nel momento in cui le moderne tecniche di produzione (automazione, catene di montaggio eccetera) richiedono un super-sfruttamento della forza

di lavoro con un enorme dispendio di energie fisiche e psichiche, i lavoratori si ritrovano alle soglie dell'azienda in posizione subalterna, legati ai vecchi schemi della « subordinazione » ed ai tradizionali poteri padronali che umiliano la personalità umana del prestatore d'opera.

È evidente — osserva il ricordato Servan Schreiber — che in una società libera, all'opera di sviluppo e di realizzazione delle imprese debbano partecipare tutti coloro la cui sorte è in gioco, o l'opera non sarà mai realizzata.

La pretesa di isolare la classe lavoratrice ai margini di quella che Galbraith chiama « la società industriale », perpetuando sistemi che risalgono agli albori del processo di industrializzazione, creerebbe seri squilibri nel seno stesso dello sviluppo neocapitalista che non riuscirebbe a raggiungere quell'integrazione tra le varie componenti della produzione, necessaria ad organizzare l'impresa secondo le nuove dimensioni europee o mondiali. Ma se la logica delle esigenze produttive connesse allo sviluppo industriale suggerisce l'adozione di misure atte a modificare la conduzione operaia nella fabbrica, non in senso paternalistico, ma nel riconoscimento di diritti per la tutela della libertà, dignità e sicurezza dei lavoratori che di quello sviluppo sono protagonisti, l'attuazione dei nostri principi costituzionali impone che questo processo di adeguamento sia compiuto senza indugi.

L'articolo 41 della Costituzione quando sancisce il principio della libertà dell'iniziativa economica privata, aggiunge anche che questa libertà deve trovare un necessario limite nelle esigenze dell'utilità sociale in guisa da non offendere e garantire la sicurezza, la libertà, la dignità umana. E con l'articolo 2, nella solenne formulazione dei principi fondamentali, la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo « nelle formazioni sociali in cui svolge la sua personalità ».

Questi principi resterebbero vane enunciazioni se la condizione operaia non venisse ristrutturata con il superamento del vecchio e logoro concetto del « lavoro subordinato » al quale è connesso quello del « padrone »

sovrano e despota al di là del cancello della fabbrica, anche quando assume su di sé oneri paternalistici per condurre dalla culla alla tomba il suo prestatore d'opera in una condizione anche di benessere materiale, ma di completa alienazione psichica conseguente alla sua mancata integrazione in un processo di trasformazione della società industriale che lo vede oggetto e mezzo della produzione, più che soggetto della organizzazione.

Il potere politico e le organizzazioni sindacali hanno da tempo avvertito l'esigenza di una nuova regolamentazione della condizione operaia. La Confederazione del lavoro (CGIL) fin dal Congresso del 1953 ha avviato l'impostazione del problema che, limitato in origine, si è andato via via ampliando in relazione al rapido sviluppo della società industriale. Un'enunciazione si trova in un qualificante documento politico qual è il « Programma di sviluppo economico per il 1966-1970 » nel quale testualmente si legge (cap. 3°, pag. 241): « Nel campo del lavoro, la definizione di uno statuto dei diritti dei lavoratori — la cui 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 ».

Onorevoli Senatori! Il disegno di legge che sottoponiamo alla vostra attenzione si suddivide in due capi, ciascuno dei quali ha una diversa configurazione nel quadro generale della tutela dei diritti sanciti nel disegno di legge.

Nel capo I abbiamo non solo previsto i modi di esplicazione dei diritti di libertà del pensiero, di riunione e di stampa dei lavoratori all'interno dell'azienda, ma abbiamo ritenuto opportuno di inserire, come elemento essenziale per la realizzazione di questi diritti, l'azione dei sindacati dei lavoratori. Nella nuova dinamica dei rapporti aziendali la prospettiva, formatasi intorno agli anni 1950, di quelle esigenze autogestionali dei di-

ritti dei lavoratori nelle fabbriche, appare superata dalla diversa ristrutturazione dell'impresa, ed in sè stessa è sterile di effetti perchè *di fatto* sarebbe condizionata dalle influenze, dirette ed indirette, mediate ed immediate, dell'imprenditore. Oggi il lavoratore ha bisogno, a nostro parere, di una efficiente e capillare rete di protezione nell'attuazione e nella difesa dei propri diritti per superare i mille condizionamenti padronali ad una autonomia di gestione che sarebbe solo formale. Ed il sindacato è senza dubbio lo strumento insostituibile per riequilibrare i rapporti di forza anche nella gestione di quei diritti che, come quelli disciplinati nell'odierno progetto di legge, hanno un senso ed una loro efficienza pratica se esercitati in forme collettive.

Nel capo II abbiamo regolato tutte quelle altre forme di controllo nell'azienda che, qualche volta utili e necessarie al processo produttivo, spesso straripano in vessazioni che offendono la dignità umana del lavoratore e ne umiliano la personalità. Nei primi due articoli abbiamo previsto da una parte il riaffermato principio costituzionale della libertà fondamentale del cittadino e quindi del lavoratore, e dall'altra i modi di attuazione di queste libertà all'interno dell'azienda. Abbiamo ritenuto di porre un limite di ampiezza all'azienda che occupi più di venti addetti non perchè le stesse norme non siano applicabili all'interno delle aziende minori, ma perchè in quest'ultime la conduzione, in genere, a tipo artigianale e prevalentemente familiare non genera, nell'attuazione di questi diritti, quell'interesse collettivo e pubblicistico che è a base del nostro provvedimento.

L'esemplificazione contenuta nell'articolo 2 risolve legislativamente quelle perplessità che in tema di violazioni di domicilio sono state più volte oggetto di contrasti giurisprudenziali allorchè si trattava di consentire ai lavoratori l'esercizio di fatto dei diritti sanciti nella nostra Costituzione. Nè l'esercizio di tali diritti può trovare un limite nella mancanza di locali idonei, il cui apprestamento può essere considerato, nel quadro generale della legge, un interesse dell'imprenditore, mentre in mancanza i lo-

cali stessi ove si esercita l'attività lavorativa possono essere sostitutivi al di fuori dell'orario di lavoro.

Con l'articolo 3 abbiamo demandato alla contrattazione sindacale le modalità per attuare in concreto i diritti sanciti nei primi due articoli, non solo o non tanto per dare ai sindacati una attività « promozionale » o di rilancio, quanto per rendere efficiente la norma nella misura in cui il lavoratore sente di essere coperto da una forza che riequilibra a suo favore quella economica del datore di lavoro, e senza la quale l'enunciazione dei diritti attribuitigli diventerebbe una formula, forse brillante, ma certo priva di contenuto. L'articolo 4, inquadrato in questa attività promozionale del sindacato, prevede il diritto di autofinanziamento dello stesso che, ovviamente, non è operativo *erga omnes* contemplandosi la facoltà di dissenso da parte del prestatore d'opera.

Negli articoli 5, 6 e 7 si sono limitate quelle forme di controllo che spesso assumono aspetto umiliante e degradante per la personalità del lavoratore. Tuttavia in relazione alle moderne tecniche di organizzazione aziendale ed alle esigenze di controllo, si è ritenuto di consentire certe eccezioni che potranno essere direttamente concordate con i lavoratori e che si inquadrano, quindi, nell'ampia visione di una moderna produttività, senza fini persecutori perchè liberamente accettati e conosciuti.

Anche l'articolo 8 prevede una particolare attività di controllo in caso di malattia che elimina i sospetti e qualche volta le prevaricazioni che nella pratica quotidiana si sono avute in questo particolare settore. Gli articoli 9, 10 e 11 affrontano uno dei problemi più delicati del rapporto di lavoro innovando decisamente sulla vecchia disciplina civilistica che trovava la sua regolamentazione nell'articolo 2103 del codice civile.

L'ampia discrezionalità che nell'utilizzazione della forza di lavoro veniva attribuita all'imprenditore e che derivava dall'angusto concetto di « subordinazione », travalicava spesso in arbitrio perchè veniva strumentalizzata a fini diversi da quelli che il legislatore del 1942 poteva presupporre. Infatti le libertà civili e sindacali nate dalla Resisten-

za e sancite dalla Repubblica e l'esercizio che di esse si doveva fare nei luoghi di lavoro erano sconosciute al legislatore fascista, donde la diversa strumentale utilizzazione della norma civilistica a fini persecutori e repressivi.

L'ampia casistica ed i risultati acquisiti dall'inchiesta parlamentare sulle condizioni del lavoro in Italia testimoniano di una diffusa prassi di soggezione del lavoratore al suo prestatore d'opera proprio in relazione al modo con cui quest'ultimo utilizza il diritto di allontanare dai reparti, di trasferire, spesso di confinare in lavori umilianti, uomini di alta specializzazione, rei soltanto di avere reclamato l'esercizio delle libertà costituzionali.

Anche per i provvedimenti disciplinari si è voluto introdurre un sistema più umano ed in definitiva più moderno, demandando alla Commissione paritetica la valutazione di eventuali atteggiamenti di persecuzione e di graduazione della pena inflitta.

Con l'articolo 13 si sono voluti garantire gli uomini più rappresentativi e, perciò, i più esposti alle azioni persecutorie dell'imprenditore.

La casistica giudiziaria di tutti questi anni è piena dell'azione decisa che gli imprenditori hanno svolto contro gli esponenti sindacali per domarne lo spirito ed umiliarne l'azione affinché l'esempio del « pugno duro » servisse di monito a tutti i lavoratori che per ciò erano costretti a lavorare in un permanente clima di intimidazione. Abbiamo anche cercato di dare un contenuto pratico al diritto del lavoratore che abbia ingiustamente subito il licenziamento, consentendo che possa ottenere il pagamento delle retribuzioni garantitegli dalla legge, in forma rapida e permanente senza sobbarcarsi al dispendioso *iter* del contenzioso giudiziario che, come più volte è accaduto, vanificava nel tempo gli effetti che a suo vantaggio derivavano dalla legge, rendendo più debole la sua posizione per il conseguente stato di disoccupazione o di ricerca di una nuova occupazione rispetto all'altro contendente economicamente più forte.

L'articolo 14 del nostro provvedimento costituisce, a nostro parere, l'innovazione

più radicale la cui portata non si limita solo al progetto di legge in esame. Infatti per la prima volta nel nostro ordinamento viene introdotto un meccanismo che, in una prima fase, consente alle parti interessate una paritetica compartecipazione alla soluzione dei problemi e delle contestazioni che possono nascere dall'applicazione del provvedimento. Si instaura così un nuovo spirito e un nuovo clima che molto probabilmente porterà alla formazione di un nuovo costume nel concepire ed utilizzare il potere aziendale.

Il lavoratore acquista sicurezza (e non baldanza) per l'esercizio dei suoi diritti come cittadino e come uomo all'interno dell'azienda e nella sicurezza partecipa al processo produttivo con piena dignità, senza quell'anelito all'evasione che lo rende estraneo, o peggio alienato nel proprio lavoro.

Il meccanismo da noi previsto dopo la prima fase di collaborazione all'interno della fabbrica con la diretta partecipazione del sindacato, si completa, per dare concreta e rapida soluzione alle insorte contestazioni, con una fase conciliativa a cura del Ministero del lavoro e degli Ispettorati provinciali del lavoro per delega del Ministro, e in ultima analisi con una azione arbitrale in sede provinciale.

Ci siamo rifatti, con temperamenti ed adeguamenti necessari alla peculiarità non solo del disegno di legge, ma del nostro ordinamento, alla magnifica esperienza inglese per il cosiddetto *settlement of disputes* e l'arbitrato costituisce la via più rapida ai fini della composizione della vertenza per la semplicità delle forme di attuazione e per la rapidità delle decisioni vincolate a termini precisi.

Vi è tuttavia una lacuna di cui ci rendiamo conto e che non può essere colmata se non con un provvedimento apposito. Nell'esperienza inglese, quando manca l'accordo tra le parti, una di esse può richiedere il deferimento della questione ad una Corte industriale (*Industrial Court*) che emette decisioni esecutive. Una esperienza simile non è ripetibile nel nostro Paese, sia per esigenze di ordine costituzionale (non è consentita l'istituzione di magistrature speciali), sia per considerazioni di ordine pratico (il

deferimento alla magistratura ordinaria rimane sempre possibile, ma nell'attuale sistema una soluzione difficilmente potrebbe avere quella rapidità da consentire l'utile giudizio).

L'esperienza ci dirà fino a che punto il sistema di conciliazione e di arbitrato da noi previsto sia funzionale e ci suggerirà gli eventuali completamenti e rimedi non esclusa la costituzione di un apposito giudice specializzato, come quello per le controversie agrarie oggi esistenti. Il rischio tuttavia di un irrigidimento nella fase conciliativa o di un rifiuto del lodo arbitrale dovrebbe essere temperato dalle disposizioni dell'articolo 16 con le quali si è comminata la pena pecuniaria, ed in caso di recidiva la pena detentiva, per la violazione delle norme contenute nell'odierno disegno di legge, facendo assurgere ad esimente del reato le soluzioni che alle violazioni e alle conseguenti contestazioni vengono date o in sede conciliativa o in sede arbitrale.

Con l'articolo 15, si è ritenuto necessario adeguare alle norme della presente legge il regolamento di azienda. Non ci è parso opportuno ampliare il tema dell'odierno prov-

vedimento sanzionando l'obbligo di elaborare il regolamento d'azienda in collaborazione con i sindacati perchè riteniamo che questa materia con l'altra relativa alle Commissioni interne, al Sindacato di azienda, al riconoscimento sindacale e così via debba formare oggetto di una apposita legge che il Gruppo socialista si riserva di presentare al più presto all'esame del Parlamento.

Onorevoli senatori, con questo nostro disegno di legge che raccomandiamo alla vostra approvazione riteniamo di contribuire sia al miglioramento della condizione operaia, sia allo sviluppo del nostro Paese, lungo una linea di progresso e di maturità civile. Sappiamo che la materia è difficile, che resistenze possono ancora operare, che soluzioni particolari non sono perfette. Offriamo perciò una base di discussione e se la volontà sovrana del Parlamento porterà a sollecita approvazione, come noi speriamo, questa nostra regolamentazione, il Paese avrà realizzato principi fondamentali della nostra Carta costituzionale e avrà compiuto un lungo passo sulla strada del progresso.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

Art. 1.

L'esercizio dei diritti di riunione, di manifestazione del pensiero, di diffusione di stampa, avvisi o manifesti è assicurato a favore dei lavoratori in tutte le aziende pubbliche o private che impieghino più di 20 dipendenti.

Art. 2.

Per l'esplicazione dei diritti enunciati nell'articolo 1 i prestatori d'opera, di iniziativa

propria o dei Sindacati dei lavoratori, potranno:

a) riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, in idoneo locale messo a disposizione dal datore di lavoro ed in mancanza nei locali dell'azienda. Hanno diritto di partecipare alle riunioni, oltre i lavoratori dipendenti, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali invitati i cui nominativi debbono essere comunicati alla Direzione dell'azienda almeno un giorno prima della riunione a cura della commissione interna e, ove questa non esiste, da un rappresentante dei lavoratori;

b) introdurre nell'azienda avvisi, manifesti o giornali murali di carattere sindacale da affiggere in appositi spazi.

Art. 3.

I contratti collettivi o gli accordi aziendali determineranno le modalità per la pratica attuazione dei diritti sanciti negli articoli precedenti.

Art. 4.

I sindacati dei lavoratori hanno diritto di riscuotere nelle aziende di cui all'articolo 1, con ritenuta sui salari o stipendi, i contributi dei prestatori d'opera a favore del sindacato di appartenenza.

I contratti collettivi e gli accordi aziendali determineranno le modalità ed i termini dell'esazione.

Il prestatore d'opera che non intenda partecipare all'erogazione del contributo deve manifestare il proprio diniego con comunicazione alla direzione dell'impresa o con altre forme previste dai contratti collettivi o dagli accordi aziendali.

CAPO II

Art. 5.

Il prestatore d'opera non può essere sottoposto, all'interno dell'azienda, ad ispezione corporale o perquisizione se non per atto

motivato dell'autorità giudiziaria. Ove, per ragioni inerenti al processo produttivo, si rendessero necessari controlli particolari, la Commissione paritetica di cui all'articolo 14 stabilirà i modi e le forme con cui detti controlli potranno essere effettuati.

Art. 6.

I controlli e le ispezioni di guardie giurate o similari sull'attività del prestatore d'opera all'interno dell'azienda sono vietati. Essi tuttavia potranno essere effettuati se riconosciuti utili e necessari dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 14 che ne determinerà il modo e le condizioni di attuazione. I lavoratori dovranno essere informati sulle decisioni adottate dalla Commissione con la specificazione dei nominativi e delle mansioni del personale addetto alla sorveglianza.

Art. 7.

L'installazione di impianti televisivi per il controllo dell'attività lavorativa di prestatori d'opera è vietata. Deroche a questo divieto potranno essere stabilite dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 14.

Art. 8.

Quando viene effettuato il controllo medico per l'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore o dell'entità della malattia, e vi sia discordanza tra il referto del medico curante e quello del medico di controllo, il giudizio definitivo è rimesso ad un medico nominato dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 14.

Art. 9.

I lavoratori che siano membri della commissione interna, dei sindacati di azienda o di altri organismi sindacali hanno diritto alla sospensione delle prestazioni lavorative, senza perdita di retribuzione, per partecipa-

re a trattative sindacali concernenti la azienda.

Hanno altresì diritto a permessi retribuiti, non superiori a giorni cinque per ogni anno, per partecipare a convegni o riunioni sindacali al di fuori dell'azienda, su richiesta del sindacato di appartenenza.

Art. 10.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Egli non può essere trasferito, senza il suo consenso, a reparto o settore diverso se non in caso di comprovata esigenza dell'azienda. Il prestatore di lavoro ha in ogni caso diritto al trattamento corrispondente all'attività precedentemente svolta se è a lui più vantaggiosa.

In caso di contestazione del trasferimento, su impugnativa del prestatore d'opera o del sindacato di appartenenza, deciderà la Commissione paritetica di cui all'articolo 14.

Art. 11.

È vietata ogni indagine, anche a mezzo di agenzie private, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali dei prestatori d'opera.

Nel corso del rapporto di lavoro non possono essere richieste al prestatore d'opera informazioni non attinenti al campo strettamente professionale.

Art. 12.

I provvedimenti disciplinari debbono sempre essere motivati e sono comunicati al prestatore d'opera con lettera raccomandata. Il lavoratore o il sindacato cui appartiene può impugnare il provvedimento avanti la Commissione paritetica prevista dall'articolo 14. L'impugnativa ha effetto sospensivo. La Commissione paritetica decide entro 5 giorni dal ricorso, sentite le parti. Essa può annullare il provvedimento o modificarlo con la comminatoria di una sanzione minore di quella adottata dalla Direzione.

Art. 13.

I membri della Commissione interna, i rappresentanti di sindacati aziendali, i delegati di impresa ed i membri della Commissione paritetica hanno diritto alla sospensione delle prestazioni lavorative con la corresponsione dell'intera retribuzione senza detrazioni, per partecipare a trattative sindacali ed ai lavori degli organismi cui sono preposti.

Essi non possono essere sospesi o licenziati o trasferiti durante il periodo in cui sono in carica e nei due anni successivi se non per giusta causa a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604, o per cessazione dell'azienda.

Il licenziamento, la sospensione od il trasferimento effettuato in violazione del comma precedente sono nulli a tutti gli effetti e comportano a carico del datore di lavoro l'obbligo del pagamento delle retribuzioni, indennità e contributi dovuti al lavoratore. Questi può ottenere dal giudice competente decreto ingiuntivo, che in ogni caso deve essere munito di clausola di provvisoria esecuzione, per il pagamento di quanto gli è dovuto sulla base dell'ultima retribuzione percepita. Il decreto viene emesso sulla base della produzione della busta paga o di altro documento equipollente ed ha efficacia per ogni mese successivo fino al termine previsto dal secondo comma.

Art. 14.

Le contestazioni e le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge e che non siano diversamente disciplinate, sono deferite per la soluzione ad una Commissione paritetica composta da tre membri designati dai sindacati di azienda e da tre membri designati dal datore di lavoro. I contratti collettivi e gli accordi aziendali possono stabilire, sempre in misura paritetica, una composizione diversa.

Se la Commissione non raggiunge un accordo o comunque non delibera entro giorni dieci dalla denuncia della contestazione, cia-

scun componente può richiedere l'intervento del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Questi, direttamente od a mezzo di sua delega all'Ispettore provinciale del lavoro, convoca le parti ed i rappresentanti sindacali di categoria per un tentativo di conciliazione, ed ove questo non riesca, domanda la definitiva soluzione, su richiesta di entrambe le parti, ad un Collegio arbitrale provinciale composto da un rappresentante sindacale cui appartiene il lavoratore interessato, da un rappresentante dei datori di lavoro, nominati dallo stesso Ministro del lavoro e della previdenza sociale con proprio decreto, su nominativi designati dai sindacati, e da un Presidente nominato dal Primo Presidente della Corte d'appello sede nel capoluogo di regione e scelto tra personalità di chiara fama che diano garanzia di imparzialità ed indipendenza.

Il Collegio arbitrale decide senza obbligo di formalità e di procedura entro 30 giorni dalla denuncia della controversia e contro la decisione è ammessa l'impugnativa di cui all'articolo 827 codice procedura civile.

Il collegio arbitrale provinciale è nominato con l'entrata in vigore della presente legge e dura in carica due anni.

Art. 15.

Il regolamento di azienda non può essere in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

Art. 16.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente legge è punita con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1.000.000 salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

In caso di recidiva oltre alla pena pecuniaria si applica la pena dell'arresto da 15 giorni a tre mesi. Non è punibile l'inosservanza delle presenti disposizioni quando essa è stata risolta in via conciliativa e sindacale tra le parti o con il lodo arbitrale previsto dall'articolo 14.

Art. 17.

L'importo dell'ammenda sarà versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 18.

Ogni altra disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le disposizioni dei contratti collettivi o degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 19.

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e l'esercizio dei diritti connessi, nonchè quelli relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra spesa o tassa.