

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **TORELLI, BISANTIS, BALDINI, LIMONI,
LA ROSA e CARRARO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 GIUGNO 1969

Norme per la tutela della libertà sindacale e dei lavoratori nelle aziende

ONOREVOLI SENATORI. — Senza richiamare tutti i precedenti sul tema generale dei diritti dei lavoratori nell'azienda, si ritiene opportuno ricordare soltanto i due ultimi impegni di Governo in questa materia.

Il primo è quello pronunciato il 13 dicembre 1963 dal Presidente del Consiglio onorevole Moro il quale, in sede di dichiarazioni programmatiche, espresse il proposito del Governo « di definire, sentite le organizzazioni sindacali, uno statuto dei diritti dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro ».

Il secondo impegno lo si ricava da un punto programmatico enunciato dall'attuale Presidente del Consiglio onorevole Rumor all'atto della presentazione del Governo alle Camere: « Prioritario il Governo considera l'impegno a definire in via legislativa, indipendentemente e nella garanzia della libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali, e con la loro consultazione, una compiuta tutela dei lavoratori nelle aziende produttive di beni e servizi che assicuri dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai problemi della

libertà di espressione di pensiero, della salvaguardia dei lavoratori singoli e delle loro rappresentanze nelle aziende e delle riunioni sindacali nell'impresa ».

Dalla dizione del punto programmatico anzidetto si evincono due precisi impegni: garanzia della libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali e compiuta tutela dei lavoratori nelle aziende. E partendo da questi presupposti che è stato formulato il presente disegno di legge.

La prima questione che si pone allo studio del legislatore è quella di stabilire quale forma dare al provvedimento ossia se la materia debba essere trattata attraverso la formazione di una legge *ad hoc*, oppure attraverso la codificazione del diritto del lavoro, sia essa compresa in un autonomo codice del lavoro oppure come parte del Codice civile in sostituzione del capo V del Codice vigente.

Il problema è antico ed ha tormentato la dottrina di tutti i Paesi sin dalle origini della moderna legislazione del lavoro. Ovunque i dibattiti sono stati spesso anche vivaci con opinioni contrastanti, ma ha finito sem-

pre per prevalere l'opinione favorevole; a tutt'oggi, nei Paesi occidentali, soltanto la Francia e la Germania Federale hanno un proprio Codice del lavoro, i quali non si sono però sottratti a numerose e insistenti critiche.

Senza entrare in un dibattito di tal genere, è fuori dubbio che in Italia una codificazione della materia del lavoro sarebbe più che mai auspicabile per molti motivi.

Anzitutto perchè la materia del lavoro ha bisogno di una maggiore conoscenza affinché in essa possano agevolmente orientarsi non soltanto i giuristi, ma anche le organizzazioni sindacali e gli stessi privati che svolgono la loro attività nell'ambito di questa particolare disciplina. Aggiungasi che il problema della certezza del diritto è più che mai evidente in una materia che si è sviluppata nel tempo in modo piuttosto caotico e attraverso fonti di produzione complesse e molteplici, tanto che le varie pubblicazioni esistenti in Italia come « Codici delle leggi del lavoro » contengono una quantità enorme di disposizioni legate da un filo conduttore quanto mai labile e inconsistente.

Una riorganizzazione completa e sistematica della materia presenterebbe già vantaggi di innegabile rilievo perchè evidenzerebbe i principi generali a cui quelle norme dovrebbero ispirarsi, con la conseguenza non soltanto di una migliore conoscenza delle norme da parte degli interessati, ma di una interpretazione oggettiva atta a superare gli squilibri che oggi si manifestano in modo clamoroso nell'ambito della giurisprudenza.

Secondariamente una codificazione porterebbe il nostro Paese ad aderire di fatto non soltanto ai dettami della Costituzione, ma anche a quei criteri generali che i Trattati e le Convenzioni internazionali hanno garantito nell'ambito dei Paesi aderenti.

In terzo luogo una codificazione costituirebbe una remora per la disorganica attività legislativa che costituisce uno dei principali difetti del nostro sistema: verrebbe impedita l'emanazione di disposizioni sotto la spinta di esigenze improvvise, magari di natura politica — per non dire addirittura de-

magica — il che non contribuisce certo alla certezza e alla chiarezza del diritto.

Da ultimo — ma a nostro avviso è forse questo l'elemento principale — una nuova codificazione in materia di lavoro dovrebbe dare un volto nuovo a tutta la materia ossia dovrebbe essere impegnata sul fondamentale presupposto della natura personale del rapporto di lavoro, corrispondente alla moderna esigenza di considerare il lavoro non più come oggetto e merce di scambio, ma come momento essenziale della vita dell'individuo.

Da una premessa di tal genere e cioè della esatta collocazione della personalità del lavoratore nel complesso del processo produttivo (che si sostanzia fundamentalmente nella difesa della sua personalità di uomo e di soggetto primario del processo medesimo) sarebbe agevole trarre tutte le conseguenze sia di carattere patrimoniale, sia di carattere di rappresentanza dei lavoratori sul piano aziendale e sui rapporti collettivi, sia sui problemi conseguenti delle assicurazioni sociali, della regolamentazione del collocamento e della preparazione professionale del lavoratore stesso.

Senonchè, per essere sinceri fino in fondo, occorre affermare che una completa codificazione deve partire da una premessa logica, cioè dalla definitiva sistemazione nel nostro ordinamento dell'organizzazione sindacale e della contrattazione collettiva ovvero da un chiarimento definitivo delle principali fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro. In altre parole, occorre riconoscere che la base dell'edificio va ravvisata nel sindacato e nella contrattazione collettiva e quindi nella presenza o del sindacato o di una qualsiasi istanza rappresentativa collegata al sindacato nell'azienda ed infine nella regolamentazione di quei poteri di cui il datore di lavoro è investito e l'esercizio dei quali condiziona, spesso decisamente, la concreta vicenda dei rapporti di lavoro.

Esiste quindi, prima di una codificazione o prima della riforma integrale del libro V dell'attuale Codice, una esigenza pregiudiziale della quale si rendeva ben conto anche il progetto di riforma del Codice civile presentato a suo tempo dal Governo Leone, ove nella relazione a pagina 16 si scriveva:

« Naturalmente la riforma dovrà essere coordinata con la legislazione speciale che verrà emanata — sarebbe auspicabile contemporaneamente — in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, la cui incidenza nel settore della disciplina privatistica del lavoro subordinato non può essere sottovalutata ».

In conclusione, occorre prendere atto che esiste una crisi al vertice, a livello delle scelte politiche di fondo e che, allo stato, non può pensarsi ad una codificazione del « diritto del lavoro » per l'impossibilità di procedere ad un coordinamento di nuove eventuali norme con quelle che dovrebbero essere poste in essere in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione.

In questo momento, in attesa che si addiunga ad una scelta in un senso o nell'altro: o nel senso dell'attuazione delle norme costituzionali o della adozione di un diverso sistema, previa la necessaria revisione della Carta, occorre operare al di fuori della pur logica « cornice », tenendo come unica base il primo comma dell'articolo 39 della Costituzione, la cui norma precettiva non ha mai ormato materia di discussione e quindi, abbandonando ogni disquisizione *de iure condendo*, limitarsi a riforme parziali che abbiano la caratteristica di statuizioni di base aventi natura di carattere urgente.

* * *

Il presente disegno di legge non ha quindi la pretesa di essere uno « Statuto dei lavoratori » e tanto meno un « Codice del lavoro »: sia perchè non tratta tutta la materia che investe i rapporti di lavoro, o la materia che da questo rapporto ne deriva, ma tende soltanto a tradurre in diritto positivo — e già questo è un grande passo in avanti — norme che sono già state recepite da Trattati e Convenzioni internazionali, alcune delle quali sono state anche già ratificate dall'Italia.

La ratifica, come da taluni si sostiene, non trasforma le Convenzioni in leggi dello Stato, che rimangono come « ordini di esecuzione » e pertanto per la loro completa applicabilità occorre che le norme siano tradotte in diritto positivo, non fosse altro perchè le Convenzioni ed i Trattati non hanno

carattere permanente, ma hanno una validità limitata nel tempo e con possibilità di denuncia ad ogni scadenza del termine previsto, il che non si verifica in materia di diritto positivo.

Una prova specifica la si ricava dalla Convenzione n. 87 di San Francisco, ratificata dall'Italia con la legge 23 marzo 1958, n. 367, dove in tema di « protezione del diritto sindacale » si legge « che tutti i membri della OIL si impegnano a prendere tutte le misure necessarie e appropriate in vista di assicurare ai lavoratori e agli imprenditori il libero esercizio del diritto sindacale ».

Nella realtà invece norme di tal genere non esistono, all'infuori della norma precettiva del primo comma dell'articolo 39 della Costituzione, che attente peraltro una sua esplicitazione perchè ad ogni affermazione di diritto devono logicamente corrispondere non soltanto i modi del suo esercizio, ma anche i limiti dell'esercizio stesso e più ancora le sanzioni per chi viola, sia direttamente che indirettamente, il precetto di diritto e il suo conseguente esercizio.

* * *

Il presente disegno di legge ha tuttavia una sua specifica caratteristica, che lo contrappone ai precedenti disegni di legge di iniziativa parlamentare presentati in questa legislatura e portanti i numeri 8, 56 e 240.

A differenza del contenuto dei sopra citati disegni di legge, che pongono la loro attenzione su una serie di situazioni e di ipotesi per le quali il lavoratore viene a trovarsi in condizioni di inferiorità, di umiliazione, di soggezione e quindi di illibertà nel periodo in cui svolge il suo lavoro all'interno dell'azienda, e a differenza di tutti gli interventi correttivi che i predetti disegni di legge prevedono avverso la casistica posta a base dell'intervento normativo, il presente disegno di legge intende limitarsi all'affermazione dei diritti dei lavoratori nel quadro dei quali possono verificarsi le ipotesi previste dai disegni di legge nn. 8, 56 e 240 (ed altre ancora non ivi previste) perchè si ritiene che il legislatore può e deve, in materia di lavoro, statuire su diritti e su principi la cui

LEGISLATURA V - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

applicazione, però, debba essere riservata alla autonomia dei sindacati.

Si vuole col presente disegno di legge evitare qualsiasi sostituzione del sindacato con l'organo statale ed in particolare riconoscere al sindacato tutta intera la sua funzione di tutela dei lavoratori organizzati sia a livello di sistema che a livello di fabbrica.

L'intervento dello Stato è giustificabile allorché il ricorso alla norma legislativa si rivela indispensabile per il perseguimento di un interesse generale e pubblico nel quadro dei suoi obiettivi e dei suoi mezzi di intervento per il promovimento dello sviluppo economico-sociale della collettività, ma non si ritiene giustificabile nei problemi inerenti ai rapporti di lavoro e alla presenza dei lavoratori nell'impresa, perchè siamo convinti che ciò spetta allo strumento contrattuale proprio dei sindacati.

Il metodo contrattuale deve essere non soltanto riconosciuto a parole ma a fatti e ciò non soltanto in ragione dei valori di libertà e di responsabilità che tale metodo esprime, ma per la sua maggiore idoneità a risolvere situazioni, istanze e tensioni economico-sociali nell'azienda e nel sistema, senza alterare neppure formalmente gli equilibri giuridici esistenti.

Il metodo contrattuale del sindacato non deve e non può avere soltanto come suo contenuto la questione salariale, ma implica come logica conseguenza la totale gestione del contratto e quindi il potere di affrontare tutte le situazioni che hanno riferimento con i diritti e le esigenze, anche umane, del lavoratore, con l'assetto giuridico della impresa e i poteri formali dell'imprenditore.

Mai come oggi siamo convinti che l'unica via per ridurre nei suoi giusti limiti il potere dell'imprenditore nell'impresa è di ridare al lavoratore la sua posizione di componente primario di tutto il processo produttivo (con tutte le conseguenze che da questa affermazione derivano), ossia l'unica via non può che essere quella di rafforzare l'azione del sindacato dei lavoratori, i quali, attraverso la libera contrattazione sindacale, possono giungere, ben più facilmente di una tutela giurisdizionale di dubbia efficacia (co-

me si verifica nel caso dell'applicazione della legge sui licenziamenti individuali) a risolvere quei problemi che possono essere o di politica generale, o di promozione economico-sociale o di evoluzione di rapporti collettivi, o di identificazione di tutti i temi attinenti sia alle forme di attività del sindacato all'interno dell'impresa sia alla tutela della dignità, sicurezza e libertà dei propri aderenti nell'impresa stessa.

Riteniamo anche essere ovvio che tutti i problemi riguardanti l'individuazione della rappresentanza del sindacato nell'impresa rientrino nella sfera di competenza della libertà del sindacato; che non possano esistere strumenti di espressione dei lavoratori in alternativa al sindacato, quale ad esempio il preteso diritto assembleare che pone in discussione la stessa ragion d'essere del sindacato e tanto meno possano esistere norme giuridiche le quali, pur avendo di mira la salvaguardia delle libertà del singolo lavoratore, sono per loro natura statiche mentre soltanto la contrattazione sindacale, forte della flessibilità insita in questo istituto, può realizzare una tutela migliore, più rapida e più pratica.

Non possiamo dimenticare che alcune questioni, quali:

- a) la libertà di comunicazioni sindacali,
- b) la libertà di riunione per scopi sindacali nei luoghi di lavoro,
- c) la materia delle trattenute sindacali,
- d) la materia dei permessi sindacali,
- e) la costituzione di comitati di controllo antinfortunistici,

non sono scoperte o riscoperte di oggi, ma sono già acquisite in tutto o in parte in numerosi contratti collettivi in quest'ultimo decennio (vedi per una elencazione a tutto il 1964 « Rassegna del lavoro » - settembre 1965, pagina 1235). Pertanto è incomprendibile come, da talune parti, si pensi di affidare alla legge la tutela dei lavoratori su tali argomenti quando la forza autonoma dei loro sindacati, precorrendo i tempi, ha dimostrato la sua capacità di conquista e di effettiva tutela dei lavoratori.

L'obiettivo primario della legge non può quindi essere se non quello di affermare

principi e criteri mercè i quali i sindacati possano, nella loro libertà, proseguire la azione nel ruolo che ad essi compete.

* * *

Passando all'esame analitico del disegno di legge è da rilevarsi che gli articoli 1, 2 e 3 stabiliscono inizialmente il carattere del sindacato nella sua essenza e nella sua funzione essenzialmente libera.

Praticamente si tratta di tradurre in termini di maggiore chiarezza il precetto sintetico del primo comma dell'articolo 39 della Costituzione, ma al tempo stesso di escludere implicitamente qualsiasi determinazione di competenze, qualsiasi individuazione degli agenti contrattuali e dei loro poteri, perchè diversamente si verrebbe a ledere il principio dell'autonomia sindacale che deve essere diretta non soltanto a porre in essere la disciplina delle condizioni di lavoro, ma anche a controllarne l'attuazione all'interno dell'impresa.

Con l'articolo 4 si vuole garantire la sostanziale libertà del sindacato, quale espressione della libera volontà e della libera scelta dei lavoratori, dalla concorrenza sleale dei sindacati « gialli » sostenuti o finanziati dagli imprenditori onde impedire definitivamente che la contrapposizione delle parti e la rispettiva forza contrattuale sia alterata, a tutto beneficio dell'imprenditore, da sindacati di comodo ai quali talvolta sono condotte ad aderire certe aliquote di lavoratori o per mancanza di coscienza sindacale o per oscuri quanto condannevoli interessi.

Gli articoli 5, 6, 7 e 8 contengono statuizioni di principio, tutte derivanti da Convenzioni dell'OIL che tendono alla tutela dei lavoratori nell'interno dell'impresa e che i sindacati con il loro potere contrattuale potranno e dovranno tradurre in norme vincolative fra le parti.

È fuori di dubbio che laddove l'articolo 5 afferma il diritto di dignità e di libertà dei lavoratori all'interno di ogni azienda, senza discriminazione di sorta, si viene implicitamente a riconoscere la tutela di tutti quegli atti che possono ferire i predetti diritti di dignità e libertà ossia: ispezioni corporali, perquisizioni, controlli, eccetera.

Altrettanto dicasi per l'articolo 6 perchè laddove si dice: « di non subire pregiudizio o ingerenza alcuna ... in conseguenza dei diritti ed obblighi derivanti dall'appartenenza ad un sindacato » rientrano evidentemente le questioni riguardanti l'esercizio di una delega per la trattenuta dei contributi dovuti al sindacato, la sospensione delle prestazioni lavorative per partecipare a trattative sindacali, l'impedimento di qualsiasi licenziamento di rappresentanti di sindacati aziendali, eccetera.

Ancor più dicasi per l'articolo 8 con la riaffermazione dei diritti costituzionali: ivi accennati a favore di tutti i lavoratori iscritti o meno ad un sindacato, ove tra i predetti diritti rientra il diritto di affissione di manifesti di carattere sindacale o di diffusione del pensiero sindacale in qualsiasi forma, fuorchè, naturalmente, il diritto di riunione che all'interno dell'impresa può essere riconosciuto soltanto ad un sindacato, cioè ad una associazione di lavoratori; ovvio essendo che un tale diritto non può essere riconosciuto al singolo lavoratore in quanto portatore di istanze personali, che in futuro potranno anche manifestarsi in forma sindacalmente organizzata, ma che fino all'avverarsi di tale eventualità non possono costituire pretesa ad un diritto di riunione che per essere veramente tale deve manifestarsi all'interno della fabbrica come scaturente da una pluralità di lavoratori già sindacalmente organizzati.

L'articolo 9 tende a difendere il salario del lavoratore subordinato in modo assoluto e totalitario sottraendolo non solo alla concorrenza di altri crediti — in caso di dissesto dell'impresa — ma riconoscendogli il valore primario in confronto di qualsiasi altra pretesa creditoria, come purtroppo non pare sia avvenuto con l'approvazione dell'articolo 66 della legge 30 aprile 1969, n. 153, di cui l'attuale norma vuole avere valore interpretativo.

L'articolo 10 riconferma il diritto di libertà dei sindacati e in particolare la loro autonoma funzione contrattuale per la tutela dei diritti dei lavoratori nell'azienda, affermati in linea di principio, dal presente disegno di legge.

L'articolo 11 infine prevede sanzioni penali a carico di coloro che violeranno le norme stabilite dalla legge.

* * *

Concludendo: questo disegno di legge, oltre a quel tanto di utilità immediata che indubbiamente deve essergli riconosciuta, non ha nulla di demagogico ma offre l'avvio o ad una codificazione del diritto del lavoro o quanto meno ad una « programmazione della tutela dei diritti dei lavoratori » (come da taluno è stato proposto), sottraendola all'empirismo, alle improvvisazioni e alle occasionalità delle vicende.

Dobbiamo auspicare che si arrivi, al più presto, alla stesura di un testo unico delle leggi sul lavoro, ma dobbiamo riconoscere che si deve lavorare su un campo dove non è possibile ancora seminare perchè l'aratura è avvenuta su ristrette superfici, senza continuità, ma specialmente senza una programmazione razionale, ragion per cui il vecchio e il caduco si mescolano con quel poco di nuovo che si è potuto introdurre in questo dopoguerra.

Permane nel codice civile (libro V) tutto lo stile corporativo di ispirazione fascista, si mescolano oggi in sede legislativa aspirazioni politiche con rivendicazioni di minimo rilievo, si vuol portare sul piano legislativo questioni che possono essere risolte sul piano contrattuale sindacale; si vuol legiferare senza tener conto delle relazioni interne che passano tra una grande azienda

anche di tipo monopolistico e le piccole o medie aziende che costituiscono il nerbo dell'economia italiana, si vuol legiferare senza tener conto del potere contrattuale formativo delle zone più arretrate e deboli in confronto di quelle che già dispongono di forza abbastanza per difendersi.

Questi ed altri rilievi dovrebbero essere tenuti presenti per quello che dovrà essere in futuro un vero « Codice » o un vero « Statuto dei lavoratori ».

Per il momento riteniamo sia sufficiente l'affermazione di alcuni principi, di alcuni criteri e di alcuni diritti, che nel loro insieme costituiscono l'inizio di una strada da percorrere per raggiungere una meta che i lavoratori italiani attendono e che Nazioni meno progredite della nostra o hanno raggiunto o stanno per raggiungere.

Partendo da questi principi e richiamato ancora una volta il concetto secondo il quale il contenuto del disegno di legge nn. 8, 56 e 240 non costituisce nè una panacea per i disagi in cui si dibatte la classe lavoratrice nell'interno della fabbrica, nè tanto meno il raggiungimento di un obiettivo giuridicamente valido, ma costituisce invece, a nostro avviso, un effettivo indebolimento dell'autonomia sindacale e della forza contrattuale dei sindacati (ai quali i lavoratori secondo libera scelta devono affidare il loro progredire nella società moderna), i proponenti confidano che il Senato vorrà dare al presente disegno di legge non soltanto un approfondito studio ma un'adesione concreta.

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

I lavoratori e gli imprenditori, senza distinzione di sorta e senza autorizzazione di qualsiasi genere, hanno il diritto di costituire organizzazioni di loro scelta che saranno denominate « sindacati » e di aderirvi o non aderirvi in completa libertà.

Art. 2.

I sindacati hanno il diritto, in regime di assoluta libertà, di stabilire i propri statuti e regolamenti amministrativi, di eleggere i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e la propria attività, di formulare i loro programmi di azione senza che alcuna autorità possa intervenire a limitare questi diritti e il loro libero esercizio, salvo i divieti determinati dalla legge penale.

Art. 3.

I sindacati di lavoratori e imprenditori hanno diritto di costituire federazioni e confederazioni e a loro volta ognuna di queste forme organizzative ha diritto di collegarsi o affiliarsi ad organizzazioni internazionali.

Art. 4.

È vietata qualsiasi organizzazione di lavoratori protetta, controllata o, comunque, sostenuta e finanziata da un imprenditore o da una organizzazione di imprenditori.

Art. 5.

In ogni azienda produttiva di beni e servizi, sia pubblica che privata, deve essere assicurata ai lavoratori dignità, libertà e si-

curezza senza alcuna discriminazione, ossia senza distinzione, esclusione e preferenza fondate sulla razza, il colore, la religione, l'opinione politica, l'origine sociale che abbiano per effetto di alterare l'uguaglianza di assunzione e di trattamento in materia di lavoro.

Art. 6.

I lavoratori hanno diritto di essere garantiti nell'esercizio della loro libertà di appartenere o meno ad un sindacato, di non subire pregiudizio o ingerenza alcuna sia in conseguenza del passaggio da un sindacato all'altro, sia in conseguenza dell'esercizio dei diritti ed obblighi derivanti dalla loro appartenenza a qualsiasi sindacato.

Art. 7.

Il lavoratore ha diritto all'assunzione al lavoro senza che l'impresa ponga, in qualsiasi forma, la condizione che egli non sia iscritto o non si iscriva o cessi di essere membro di un sindacato.

Art. 8.

I lavoratori, siano o meno aderenti ad un proprio sindacato, potranno esercitare i diritti costituzionali di manifestazione e diffusione del pensiero attinente ad ogni questione di lavoro, sia con la parola che a mezzo stampa, anche nell'impresa, nonchè il diritto di riunione se richiesto dal loro rispettivo sindacato, purchè fuori dall'orario di lavoro.

Art. 9.

Le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, collocate ai sensi dell'articolo 66 della legge 30 aprile 1969, n. 153, al primo posto dell'ordine di prelazione di cui all'articolo 2778 del codice civile, unitamente ai crediti per contributi dovuti

a Enti previdenziali, non concorrono proporzionalmente fra loro ma, ferma restando la medesima collocazione, i crediti per retribuzioni hanno carattere di prelazione assoluta.

Art. 10.

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

Art. 11.

Ogni violazione alle norme di cui agli articoli 5, 6 e 7 della presente legge da parte di chiunque vi dia causa, sia direttamente che indirettamente, è punita con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa da lire 500 mila a 10 milioni.

Ogni violazione alle norme previste dall'articolo 8, dopo la loro inclusione in contratti collettivi e accordi aziendali, debitamente approvati e sottoscritti, da parte di chiunque vi dia causa sarà punita con l'arresto fino a 30 giorni e l'ammenda fino a lire 200 mila.