

SENATO DELLA REPUBBLICA

V LEGISLATURA

(Nn. 738, 8, 56, 240 e 700-A)

RELAZIONE DELLA 10^a COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO, EMIGRAZIONE, PREVIDENZA SOCIALE)

(RELATORE BERMANI)

SUI

DISEGNI DI LEGGE

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro (n. 738)

presentato dal **Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale**

di concerto col **Ministro di Grazia e Giustizia**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 GIUGNO 1969

Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per l'esercizio dei loro diritti costituzionali (n. 8)

d'iniziativa dei senatori **TERRACINI, BRAMBILLA, LI CAUSI, LUSOLI, CAVALLI, TEDESCO** Giglia, **SEMA, VIGNOLO, SOTGIU, MINELLA MOLINARI** Angiola, **BERTONE, ABBIATI GRECO CASOTTI** Dolores, **ABENANTE, GIANQUINTO, BERA, MACCARRONE** Antonino, **DE FALCO, MAMMUCARI, PALAZZESCHI, FABRETTI, FERMARIELLO, BONATTI, MACCARRONE** Pietro, **POERIO, MARIS, BENEDETTI, GUANTI, D'ANGELOSANTE, SAMARITANI, ANTONINI, AIMONI, FORTUNATI, BORSARI, ORLANDI, CIPOLLA e PIRASTU**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 7 GIUGNO 1968

Norme per la tutela della sicurezza, della libertà
e della dignità dei lavoratori (n. 56)

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

Disciplina dei diritti dei lavoratori nelle aziende pubbliche e private (n. 240)

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

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 OTTOBRE 1968

Norme per la tutela della libertà sindacale e dei lavoratori nelle aziende (n.700)

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

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 GIUGNO 1969

Comunicata alla Presidenza il 27 novembre 1969

ONOREVOLI SENATORI. — Il disegno di legge n. 738 sulla « tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro » — più comunemente noto col nome di « statuto dei lavoratori » — giunge finalmente all'esame e all'approvazione del Senato, dopo l'esame in sede referente della 10^a Commissione. Ricordando l'opera del ministro Giacomo Brodolini, così immaturamente e dolorosamente scomparso, fu giustamente detto come egli, presentando sulla fine del giugno scorso quel disegno di legge, compisse così l'ultimo atto di una breve ma intensa stagione ministeriale, che tra i notevoli risultati conseguiti annovera anche quello di aver ricostituito, sul piano dell'attività governativa, le basi per un'organica « politica del lavoro ». E altrettanto giustamente fu sottolineato come, nel quadro di quella politica, avente per scopo di ampliare la sfera di libertà e di dignità dei lavoratori, quel disegno di legge avesse non solo una collocazione primaria ma, sotto certi aspetti, tendesse a costituirne addirittura la premessa fondamentale.

In effetti, la presentazione dello « statuto dei lavoratori » segnava la conclusione di un lungo *iter* giuridico e politico tendente a dare ai lavoratori uno strumento di legge che migliorasse la tutela dei loro diritti. Un *iter* quindi che è più che mai opportuno oggi ricordare: per cui il relatore ritiene opportuno — prima di entrare nel vivo della relazione — di darne notizia sulla base di elementi di documentazione raccolti dall'Ufficio studi legislativi del Senato, cui va un doveroso e sentito ringraziamento.

L'espressione « statuto dei lavoratori » fu adottata nel III Congresso della CGIL che si tenne a Napoli nei giorni dal 26 novembre al 3 dicembre 1952. Fu l'onorevole Di Vittorio che nella sua relazione propose all'approvazione dell'Assemblea per l'appunto un progetto di « statuto dei diritti, della libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda ».

Il testo proposto era il seguente:

« 1) Il rapporto di lavoro tra padrone e dipendente non può in nessun modo e per nessun motivo ridurre o limitare i diritti inviolabili che la Costituzione repubblicana italiana riconosce all'uomo sia come singolo, sia nelle formazioni sociali dove svolge la sua personalità (Costituzione, articolo 2). Perciò anche nel luogo di lavoro i dipendenti conservano totalmente e integralmente, nei confronti del padrone o di chi per esso, i propri diritti di cittadini, la loro dignità umana e la libertà di poter sviluppare, senza ostacoli o limitazioni, la propria personalità morale, intellettuale e politica.

2) il rapporto di lavoro riconosce al padrone solo il diritto di esigere dal proprio dipendente una determinata prestazione di opera, per un determinato periodo di tempo, nel rispetto di una data organizzazione e disciplina di lavoro. Nella realizzazione di questo diritto il padrone, o chi per esso, deve rispettare la inviolabilità personale del dipendente (Costituzione, articolo 13). Perciò per nessun motivo, il padrone o chi per esso, può ricorrere nei confronti del suo dipendente a insulti, a violenze fisiche o morali, sottoporlo a ispezioni e perquisizioni, per motivi non espressamente autorizzati dai regolamenti di fabbrica, o procedere a controlli e sequestri di cose di qualsiasi natura che gli appartengono.

3) Il rapporto di lavoro non può in nessun modo e per nessun motivo vincolare o limitare i diritti civili del dipendente. Meno che mai può limitare il diritto del lavoratore di discutere con i suoi compagni le questioni relative al proprio lavoro, di collaborare alla gestione delle aziende, di tutelare i propri interessi di lavoratore e di adempiere ai propri doveri associativi (Costituzione, articoli 39, 40 e 46). Perciò, anche nell'azienda e durante il tempo non occupato nella produzione, ogni dipendente deve poter fruire liberamente del diritto di manifestare il proprio pensiero, di leggere e far circolare la stampa permessa dalla legge, di

associarsi, di riunirsi e far opera di proselitismo e di organizzazione.

4) Il rapporto di lavoro non deve essere soggetto a nessuna discriminazione politica, religiosa o razziale. Per le assunzioni, per la determinazione delle qualifiche e delle retribuzioni e per le promozioni devono valere solo le norme stabilite dal contratto sindacale e dalla legge, le attitudini o le capacità individuali, i meriti professionali acquisiti (Costituzione, articoli 3 e 36). Perciò non vi può essere rottura di rapporto di lavoro per ragioni estranee alle esigenze della produzione, nè per rappresaglia contro il dipendente a causa delle sue convinzioni politiche o religiose, nè per vendetta contro il lavoratore che intenda far rispettare la propria libertà di cittadino, la propria dignità civile e morale ed il proprio diritto ad esigere che la proprietà assolva ai compiti sociali prescritti dalla Costituzione della Repubblica democratica italiana ».

Il III Congresso della CGIL approvò il progetto e, ai fini della sua applicazione, chiese l'appoggio delle altre organizzazioni sindacali.

Dalla lettura del testo del progetto si ricava che, in sostanza, le questioni sollevate sono due: la prima concerne l'esercizio da parte dei lavoratori dei diritti civili nell'impresa, la seconda la limitazione del potere di recesso dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro. Non si fa, invece, menzione della questione relativa al riconoscimento delle Commissioni interne, questione che sarà in un secondo momento attratta nella problematica dello « statuto dei lavoratori ».

Per quanto concerne lo strumento per l'attuazione pratica dello « statuto dei lavoratori », a quel tempo la CGIL propendeva per la via dell'accordo fra i sindacati dei lavoratori e le confederazioni degli imprenditori, ma non escludeva la possibilità, nel caso non fosse stato possibile arrivare all'accordo, di ricorrere alla via legislativa (1).

(1) Si veda, in proposito, l'intervista rilasciata dall'onorevole Di Vittorio all'Agenzia « Informazioni sociali », in *Notiziario CGIL* 1952, 501.

A tale via fece, in seguito, espressamente riferimento lo stesso onorevole Di Vittorio riproponendo l'idea dello « statuto dei lavoratori » nel Convegno nazionale di studio sulle condizioni del lavoratore nella impresa industriale, tenutosi a Milano nei giorni 4-6 giugno 1954, a cura della Società Umнитарia (2).

Nel citato Convegno, al quale parteciparono uomini politici e sindacalisti di varie tendenze (CGIL, CISL, UIL), il tema della condizione del lavoratore nell'impresa industriale fu, nella maggior parte degli interventi, affrontato sotto un profilo che solo in parte coincideva con quello proposto dall'onorevole Di Vittorio. Uno dei pochi interventi che si avvicinarono alle questioni concrete connesse alla proposta in parola fu quello del professor Crisafulli il quale, a conclusione della sua disamina dei poteri e doveri delle due parti del rapporto di lavoro, alla luce delle norme e dei principi costituzionali, espresse l'auspicio che « da rappresentanti di tutte le correnti politiche » venisse proposta una legge per rivedere gli articoli del codice civile relativi ai poteri disciplinari e di licenziamento dell'imprenditore. Per quanto concerneva più specificamente il tema della condizione del lavoratore nell'impresa, lo stesso Crisafulli affermò che si sarebbe potuto pensare « ad esempio, di togliere al regolamento interno d'impresa (che è qualcosa come la costituzione, la legge fondamentale della comunità aziendale, sulla quale si fondano i poteri di supremazia dell'imprenditore) il carattere unilaterale che gli è attualmente proprio ».

Va, a questo punto, ricordato che una disciplina del potere di licenziamento dell'imprenditore e dell'attività delle Commissioni interne aveva già costituito materia di accordi fra alcune confederazioni degli imprenditori (in particolare quella del settore dell'industria) e le confederazioni sindacali. Circa i licenziamenti individuali vi era stato l'accordo 7 agosto 1947, in seguito sostituito

(2) *Convegno nazionale di studio sulle condizioni del lavoratore nell'impresa industriale*, Milano 1954 (Per l'intervento dell'onorevole Di Vittorio, pp. 236-245).

tuito dall'accordo 18 ottobre 1950; circa le Commissioni interne vi era stato l'accordo 7 agosto 1947, in seguito sostituito dall'accordo 8 maggio 1953.

L'accordo sui licenziamenti individuali, applicabile soltanto nelle aziende con più di trentacinque lavoratori occupati, prevedeva, in caso di licenziamento ritenuto « ingiustificato » dal lavoratore, la possibilità di dar corso ad una particolare procedura arbitrale. Se tale procedura si fosse risolta a favore del lavoratore, il datore di lavoro sarebbe stato tenuto a pagare una penale in aggiunta alle indennità di fine lavoro previste dalla legge o dal contratto di lavoro. Per i licenziamenti dei membri delle Commissioni interne e dei delegati si rinviava espressamente all'accordo interconfederale per le Commissioni interne. Tale accordo, come si è detto, era allora quello stipulato in data 7 agosto 1947. Esso prevedeva che « i membri interni della Commissione interna ed i delegati di impresa in carica e quelli uscenti non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali che rappresentano rispettivamente i lavoratori e l'azienda ». Nel caso che, in mancanza dell'accordo tra le aziende e le organizzazioni sindacali, si fosse ricorso al Collegio arbitrale e questo avesse accertato che il licenziamento era « assolutamente ingiustificato » (cioè « dipendente dall'esercizio delle funzioni attribuite alle Commissioni interne ed ai delegati d'impresa »), il rapporto di lavoro si sarebbe dovuto « mantenere » (una procedura analoga fu prevista nel successivo accordo interconfederale dell'8 maggio 1953).

Si sono richiamati l'accordo collettivo sui licenziamenti individuali e le norme per la tutela dei membri delle Commissioni interne giacchè intorno agli anni cinquanta il problema che maggiormente si avvertiva da parte dei sindacati era quello della tutela del lavoratore nei confronti dei provvedimenti di licenziamento adottati per esclusivi o prevalenti motivi politici o sindacali.

Il problema dei limiti del potere di licenziamento dell'imprenditore costituì anche l'oggetto principale degli interventi che furono svolti al Convegno nazionale sulla tu-

tela della libertà nei rapporti di lavoro che si tenne a Torino nei giorni 20-21 ottobre 1954 a cura di un comitato promotore composto da giuristi di diverse tendenze politiche (3).

Una delle relazioni di tale Convegno, quella del professor Cesarini-Sforza, affrontò espressamente la tematica dello « statuto dei lavoratori » proposto nel 1952 dalla CGIL. La questione principale che si pose il relatore era se nell'ordinamento giuridico vigente esistesse già una effettiva tutela e protezione sul piano pubblicistico dei diritti cui faceva riferimento lo « statuto dei lavoratori ». Osservava Cesarini-Sforza che si trattava in prevalenza di diritti già sanciti dalla Costituzione e, quindi, domandava: « quale garanzia maggiore per il diritto del cittadino vi può essere di quella riconosciuta espressamente dalla Carta costituzionale? Ma se si trattasse solo di questo, se le cose stessero semplicemente così, non vi sarebbe niente da aggiungere, il problema della tutela costituzionale dei diritti di libertà del lavoratore sarebbe già risolto, anzi non sarebbe nemmeno un problema; la Costituzione non ha altro modo di tutelare un diritto che riconoscendolo, cioè assumendolo formalmente nel sistema giuridico che essa stabilisce ». Ci si doveva però anche chiedere se la garanzia delle libertà civili affermate dalla Costituzione fosse data ai cittadini solo contro gli abusi della pubblica autorità, ovvero anche nei confronti degli altri cittadini. A tal proposito il professor Cesarini-Sforza esprimeva l'avviso « che certamente i diritti di libertà civile valgono non solo nei confronti della pubblica autorità ma anche nei confronti dei singoli individui, i quali pure possono offenderli nei loro privati rapporti: possono offenderli, lo sappiamo, gli imprenditori nei loro rapporti con i lavoratori, i quali, come cittadini, sono titolari dei diritti in parola. Ed ecco affacciarsi la teoria degli ordinamenti giuridici: è proprio perchè si può concepire il cittadino, in quanto operaio, come soggetto di un ordinamento dell'impresa diverso da

(3) *Atti del Convegno sulla tutela delle libertà nei rapporti di lavoro* - Milano, 1955.

quello cui è soggetto l'operaio in quanto cittadino, è proprio perchè accade che i due diversi ordinamenti, quello dello Stato e quello dell'impresa, interferiscono nella persona di uno stesso individuo che il principio generale di libertà può essere riaffermato in se stesso e in tutte le sue derivazioni che si presentano come particolari diritti di libertà costituzionalmente riconosciuti. Affermarlo per il lavoratore in quanto cittadino significa riaffermarlo per il cittadino in quanto lavoratore. Questi diritti di libertà sono stati rivendicati verso e contro lo Stato, verso e contro l'autorità pubblica, dando luogo a degli episodi importantissimi della storia del diritto e della politica, ma è nella logica della storia che vengano affermati anche verso e contro quella tipica autorità privata che è l'imprenditore, il capo dell'impresa, il padrone ».

Successivamente al Convegno di Torino del 1954, l'esercizio dei diritti costituzionali del lavoratore in seno all'impresa fu uno dei temi presi in considerazione dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia istituita con atto delle due Camere pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 27 aprile 1955. Della tutela dei diritti costituzionali del lavoratore la Commissione d'inchiesta si occupò principalmente nella sezione intitolata « Rapporti umani e provvidenze sussidiarie e integrative » (4). La Commissione d'inchiesta, oltre a formulare osservazioni e a suggerire concrete indicazioni in materia di tutela dei diritti dei lavoratori all'interno dell'azienda, prese posizione anche sulla questione delle Commissioni interne pronunciandosi a larga maggioranza per una « regolamentazione legislativa » delle medesime (5). Del resto un disegno di legge in tal senso era già stato presentato alla Camera dei deputati nel gennaio 1954 dall'onorevole Rapelli

(4) V. Camera dei deputati e Senato della Repubblica, *Relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia* - Roma, 1959 - (In particolare pag. 121 e segg.) (Vol. XIV).

(5) *Relazione della Commissione parlamentare cit.*, vol. VI, p. 323.

(Atti della Camera dei deputati, II legislatura, n. 614). Ad esso fece seguito nel corso della stessa legislatura l'analoga proposta degli onorevoli Novella e Santi (4 febbraio 1958, Atti della Camera dei deputati, n. 3506).

Negli anni che coprono l'arco della terza legislatura (1958-1963) alcuni dei problemi che erano stati sollevati con la richiesta di uno « statuto dei lavoratori » furono parzialmente risolti attraverso la contrattazione collettiva e lo strumento legislativo. Sono infatti di questo periodo le seguenti leggi in materia di lavoro: 23 ottobre 1960, n. 1369 « Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere o servizi »; 18 aprile 1962, n. 230 « Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato »; 9 gennaio 1963, n. 7 « Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860: " Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri " »; 14 luglio 1959, n. 741 « Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori ».

La legge per ultimo indicata, come è noto, permise di aggirare l'ostacolo che, alla estensione dei contratti collettivi a tutti gli appartenenti alla categoria dei sindacati stipulanti, derivava dalla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Fra i contratti collettivi che, a seguito di tale legge, furono estesi a tutti gli appartenenti alla categoria dell'industria, vi fu anche l'accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali (decreto del Presidente della Repubblica 14 luglio 1960, numero 1011). Non venne invece ritenuto estensibile l'accordo confederale in tema di Commissioni interne. Fu probabilmente in relazione a tale circostanza se l'allora ministro del lavoro, onorevole Sullo, si fece promotore del disegno di legge « Disciplina giuridica delle Commissioni interne nelle imprese industriali » presentato alla Camera dei deputati il 2 febbraio 1962 (n. 3622). Tale disegno di legge faceva seguito a quello che sulla stessa materia era stato presentato dall'onorevole Novella ed altri alla stessa Camera dei deputati il 25 luglio 1958 (« Disciplina giuridica delle Commissioni inter-

ne », Atti della Camera dei deputati, III legislatura n. 133).

Oltre ai provvedimenti sopra richiamati, va ricordato che con legge 23 marzo 1958 l'Italia ratificò due importanti convenzioni internazionali del lavoro: la convenzione concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale — (n. 87) San Francisco, 17 giugno 1948 — e la convenzione concernente l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva — (n. 98) Ginevra, 8 giugno 1949 —.

La normativa di tali convenzioni concerne principalmente i modi e le condizioni dell'organizzazione sindacale e, quindi, non riguarda direttamente la posizione del lavoratore, in quanto tale, nella impresa. Tuttavia, per quanto si riferisce all'attività del sindacato all'interno dell'impresa, riveste particolare rilievo l'articolo 2 della seconda delle indicate convenzioni. Il testo dell'articolo, tradotto in italiano, è il seguente:

« 1. — I lavoratori debbono beneficiare di una protezione adeguata contro qualunque atto di discriminazione che attenti alla libertà sindacale in materia di lavoro.

2. — Tale protezione si deve in particolare applicare alle attività che abbiano come finalità di:

a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non sia affiliato ad un sindacato o che cessi di far parte di un sindacato;

b) licenziare un lavoratore o recargli pregiudizio in un qualunque altro modo, a ragione della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali fuori dell'orario di lavoro o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro ».

Si arriva così nella IV legislatura al primo governo Moro, nel cui programma governativo esposto alle Camere è affermata la volontà « di definire, sentite le organizzazioni sindacali, uno statuto dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro » (6).

(6) L'esposizione del programma di governo fu fatta dall'onorevole Moro alle Camere il 13 dicembre 1963.

In un articolo sul giornale *Avanti!* del 28 gennaio 1964, di poco successivo, quindi, alla esposizione del programma di governo dell'onorevole Moro, il Vice Presidente del Consiglio, onorevole Nenni, affermò che per « statuto dei lavoratori » doveva intendersi « un insieme di provvedimenti volti ad assicurare l'esercizio integrale dei diritti sindacali e politici dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro. Non è sufficiente dire — aggiungeva l'onorevole Nenni — che tale garanzia è affidata esclusivamente alla forza del sindacato, giacchè infinite sono le vie attraverso le quali può essere eluso il contenuto dei contratti. Questioni come il diritto di presenza del sindacato nel luogo di lavoro, questioni come l'intervento dei lavoratori nel collocamento e nel licenziamento devono trovare un sistema giuridico di garanzie, una volta che sia riconosciuto, come il centro-sinistra riconosce, che l'organizzazione sindacale, le sue libertà, la sua autonomia, sono delle componenti essenziali del processo produttivo e non un elemento estraneo ed abusivo alla vita sociale e democratica del Paese ».

In relazione all'impegno enunciato dal Governo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale elaborò un questionario con il quale, premesso che « secondo una comune opinione, nello statuto dovrebbero essere comprese: la disciplina dei licenziamenti individuali, la disciplina delle Commissioni interne, la tutela dell'esercizio dei diritti sindacali nell'azienda », si ponevano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro una serie di domande specifiche sulle tre questioni enunciate.

La CGIL nella sua risposta affermò, fra l'altro, che considerava « pienamente coerente con la Costituzione repubblicana l'intervento del legislatore rivolto a tutelare i diritti inviolabili dell'uomo nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità ed a rimuovere le cause che limitano la libertà dei cittadini ». Di conseguenza essa riteneva « non solo opportuno, ma indilazionabile l'intervento del legislatore rivolto a garantire l'esercizio dei diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro ». La CGIL dichiarava, quindi, di approvare « nell'ambito delle prime urgenti misure, la proposta avanzata dal Governo di assumere a contenuto dello statuto dei di-

ritti dei lavoratori la disciplina dei licenziamenti individuali, la disciplina delle Commissioni interne, la tutela dell'esercizio dei diritti sindacali nell'azienda », ma nel contempo segnalava l'« urgenza di altri provvedimenti legislativi, quali la revisione di talune norme anacronistiche, tuttora contenute nei codici e del tutto contrastanti con i principi della Costituzione, in particolare quelle del codice civile relative alla prescrizione e alla decadenza dei crediti di lavoro (7), quelle del codice penale ispirate alla concezione dello sciopero reato ».

Per quanto concerne le altre due principali associazioni sindacali la CISL espresse in un primo tempo parere contrario al ricorso allo strumento legislativo e favorevole al contratto collettivo per la tutela del lavoratore. Ma il Comitato esecutivo della stessa CISL in data 24 marzo 1964 attenuò la posizione della Confederazione con una dichiarazione nella quale ammetteva la possibilità di « un intervento legislativo *ad hoc* » che introducesse norme speciali di tutela di alcune libertà dei lavoratori e del sindacato » (vedi « Lo statuto dei lavoratori », supplemento speciale ai nn. 14 e 15 di « Conquiste del lavoro », aprile 1964).

Una posizione intermedia infine fu assunta dalla CISNAL la quale, pur affermando che nel campo dei rapporti di lavoro l'azione sindacale apparisse per vari aspetti insostituibile, ammetteva in taluni casi l'intervento dei pubblici poteri.

La UIL, pur sottolineando che la materia che si faceva rientrare nello statuto sindacale era indubbiamente di competenza sindacale, osservava: « per quanto attualmente regolato dalla legge l'azione sindacale è costretta in limiti invalicabili. La carenza dell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione non permette di inquadrare il contratto collettivo tra le fonti normative del diritto del

lavoro e la giurisprudenza ha costantemente negato la possibilità di un controllo del giudice, ad esempio, sui motivi del recesso dell'imprenditore dal contratto di lavoro nonostante la contrattazione in atto sui licenziamenti ». Pertanto la UIL, mentre ribadiva « la propria volontà di affidare al metodo contrattuale la regolamentazione dei rapporti di lavoro », riconosceva che per « alcune materie, che investono gli interessi personali dei lavoratori, e non già gli interessi economici collettivi, l'azione del legislatore — preventivamente « preparata » da libere discussioni fra imprenditori e sindacati dei lavoratori — può realizzare in materia la garanzia di una completa tutela di tutti i lavoratori ».

Nel complesso contrario all'attuazione legislativa dello « statuto » fu, invece, l'orientamento delle Confederazioni imprenditoriali anche se diverse furono le motivazioni al riguardo.

Mentre il Governo interpellava le associazioni sindacali a proposito dell'opportunità di un'iniziativa legislativa in tema di statuto dei lavoratori, uno dei temi principali che era stato compreso nello « statuto » fin dalla sua formulazione originale, cioè il tema dei limiti da porre al potere di recesso del datore di lavoro, veniva sottoposto al giudizio della Corte costituzionale.

Invero una limitazione legislativa del potere di licenziamento così detto *ad nutum* del datore di lavoro, era già stata proposta alla Camera dei deputati nel 1957 dall'onorevole Di Vittorio ed altri (Atti della Camera dei deputati, II Legislatura n. 2726), nel 1961 dall'onorevole Vittorino Colombo ed altri (28 febbraio 1961, n. 2852) e dall'onorevole Sulotto ed altri (22 aprile 1961, n. 2980). Tuttavia nessuna delle tre citate proposte legislative era andata al di là della mera « presa in considerazione ».

La Corte costituzionale investita della legittimità costituzionale dell'articolo 2118 del codice civile (« Recesso dal contratto a tempo indeterminato ») ritenne tale norma non in contrasto con il primo comma dell'articolo 4 della Costituzione (« La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto

(7) Questione in parte superata a seguito della sentenza n. 63 del 10 giugno 1966 della Corte costituzionale che ha dichiarata l'illegittimità costituzionale degli articoli del codice civile 2948, n. 4, 2955, n. 2 e 2956, n. 1 per la parte in cui consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro.

al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto»), ma in pari tempo segnalò l'esigenza che « il legislatore nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale adegui, sulla base delle valutazioni di sua competenza, la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circondi di doverose garanzie (particolarmente per quanto riguarda i principi fondamentali di libertà sindacale, politica e religiosa, immediatamente immessi nell'ordinamento giuridico con efficacia *erga omnes*, e dei quali, perciò, i pubblici poteri devono tener conto anche nell'interpretazione ed applicazione del diritto vigente) e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti » (8).

Poco dopo la sentenza della Corte costituzionale, il Governo presentò alla Camera dei deputati un disegno di legge contenente « Norme sui licenziamenti individuali » (Atti della Camera dei deputati, IV Legislatura n. 2452). Nella relazione alla proposta è detto che « la modifica più sostanziale da introdurre alla disciplina legislativa vigente, onde fornire al lavoratore concrete garanzie... deve realizzarsi operando sul principio del recesso volontario per il datore di lavoro tuttora sancito dall'articolo 2118 del codice civile ». In sostanza il provvedimento tendeva a stabilire — sulla falsariga dell'accordo interconfederale sui licenziamenti individuali nell'industria che il 29 aprile 1965 aveva avuto una nuova formulazione — che il datore di lavoro potesse recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato soltanto per giusta causa, a norma dell'articolo 2119 del codice civile, ovvero per giustificato motivo con preavviso a norma dell'articolo 2118 del codice civile. L'articolo 3 prevedeva che si avesse giustificato motivo quando il licenziamento fosse determinato « da un sensibile e volontario inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del

lavoro e al regolare funzionamento d'essa ». Stabilita, quindi, dagli articoli 6-8 la procedura per l'eventuale contestazione del motivo del licenziamento, l'articolo 9 prevedeva che nel caso risultasse accertato che « non ricorrono gli estremi per giusta causa o per giustificato motivo » il datore di lavoro fosse tenuto a riassumere il prestatore di lavoro o a pagargli, a titolo di risarcimento del danno, una indennità, diversamente determinata a seconda dell'anzianità di servizio o della dimensione dell'azienda. Circa le forme particolari di protezione del prestatore di lavoro per l'attività svolta nello esercizio di funzioni inerenti a cariche sindacali, l'articolo 3 rinviava ad una legge da emanarsi in tema « tutela sindacale della libertà nell'azienda ».

La Camera dei deputati apportò al disegno di legge alcune importanti modifiche. In particolare fu stabilito che la legge non si applicasse alle aziende che non avessero più di trentacinque dipendenti e che il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacale si dovesse considerare nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Il Senato approvò in seguito il provvedimento nel testo votato dalla Camera dei deputati che divenne pertanto la legge 15 luglio 1966, n. 604. Va ricordato che nella discussione del provvedimento, sia alla Camera dei deputati che al Senato, i parlamentari appartenenti al sindacato della CISL ribadirono la posizione della loro Confederazione contraria al ricorso allo strumento legislativo per la disciplina di una materia come quella dei licenziamenti individuali suscettibile di regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva.

Nel corso della IV Legislatura il Governo non presentò altri disegni di legge collegati alla materia dello « statuto dei lavoratori ».

Tuttavia un riferimento preciso allo « statuto dei lavoratori » fu inserito nel paragrafo 41 del Programma di sviluppo economico per il quinquennio 1965-1970 le cui finalità e linee direttive furono approvate con la

(8) Sentenza della Corte costituzionale n. 45 del 9 giugno 1965.

legge 27 luglio 1967, n. 685. Il testo del paragrafo (primi due periodi) è il seguente:

« 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 ».

Proposte legislative in tema di statuto dei lavoratori furono avanzate dall'onorevole Ingrao ed altri (« Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e per l'esercizio dei diritti costituzionali all'interno dei luoghi di lavoro », Atti della Camera dei deputati, n. 4227) e dall'onorevole Valori ed altri (« Norme per la tutela della sicurezza, della libertà e della dignità dei lavoratori », Atti della Camera dei deputati, n. 4228). In materia di riconoscimento delle Commissioni interne, fu presentata soltanto una proposta di legge (onorevole Roberti ed altri: « Regolamentazione delle Commissioni interne », Atti della Camera dei deputati, n. 2402).

Nel corso della presente legislatura sono state presentate le seguenti proposte legislative che si collegano ai temi dello « statuto dei lavoratori ».

Senato: « Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per l'esercizio dei loro diritti costituzionali » (n. 8, senatori Terracini ed altri); « Norme per la tutela della sicurezza, della libertà e della dignità dei lavoratori » (n. 56, senatori Di Prisco ed altri); « Disciplina dei diritti dei lavoratori nelle aziende pubbliche e private » (n. 240, senatori Zuccalà ed altri), seguite poi dai disegni di legge n. 700 (senatori Torelli ed altri) e numero 738 (ministro Brodolini).

Camera dei deputati: « Norme per la tutela della sicurezza, della libertà e della dignità dei lavoratori » (n. 70, deputati Vecchietti ed altri); « Norma interpretativa del-

l'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sui licenziamenti individuali, relativamente alla corresponsione della indennità di anzianità, e modifica dell'articolo 2120 del Codice civile » (n. 279, deputati Roberti e Pazzaglia); « Regolamentazione delle Commissioni interne » (n. 281, deputati Roberti ed altri).

Il tema dello « statuto dei lavoratori » non fu compreso nel programma governativo del Ministero Leone. Esso, invece, costituisce un impegno del primo Governo Rumor di centro-sinistra, e riconfermato poi dall'attuale Governo. Nella esposizione del programma governativo al Parlamento (seduta del 16 dicembre 1968), il Presidente del Consiglio, onorevole Rumor, così si espresse a proposito dello « statuto dei lavoratori »:

« 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 della loro rappresentanza nelle aziende e delle riunioni sindacali nell'impresa ».

L'impegno del Governo fu confermato in Senato dal ministro del lavoro e della previdenza sociale, senatore Brodolini, nella seduta della Commissione « Lavoro » del 23 gennaio 1969 e nella seduta dell'Assemblea del 29 gennaio 1969 (in quest'ultima seduta fu sollecitata dai senatori Terracini e Romagnoli Carettoni Tullia l'iscrizione all'ordine del giorno dell'Assemblea dei disegni di legge numeri 8, 56 e 240, a norma dell'articolo 32 del Regolamento del Senato).

Le successive fasi del dibattito sullo « statuto dei lavoratori » — il cui impegno fu ribadito dal Governo in carica — si innestano sulla discussione, presso la Commissione « Lavoro » del Senato, dei disegni di legge nn. 8, 56 e 240 citati coll'aggiunta del disegno di legge « Norme per la tutela della libertà sindacale e dei lavoratori nelle aziende » (n. 700, d'iniziativa dei senatori

Torelli ed altri) comunicato alla Presidenza del Senato il 4 giugno 1969 e di quello « Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e della attività sindacale nei luoghi di lavoro » numero 738, presentato dal ministro del lavoro e della previdenza sociale Brodolini di concerto col ministro di grazia e giustizia Gava e comunicato alla Presidenza del Senato il 24 giugno 1969.

Attraverso l'iter politico-giuridico sopra detto giungevano dunque in questa V legislatura all'esame della 10ª Commissione permanente del Senato i disegni di legge nn. 8, 56, 240, 700 e 738. La Commissione, in data 6 marzo 1960, prima di cominciare l'esame dei tre disegni di legge (nn. 8, 56 e 240), ad essa prima degli altri pervenuti, deliberava di chiedere al Presidente del Senato — a norma dell'articolo 25-ter del Regolamento — l'autorizzazione ad effettuare una indagine conoscitiva sulla situazione dei lavoratori nelle aziende.

Ottenuta l'autorizzazione nella seduta del 26 marzo 1969, venivano così formulati i seguenti quesiti da rivolgere ai rappresentanti sindacali e ai rappresentanti delle aziende scelte per l'indagine (Olivetti - stabilimento di Napoli, Fiat, Pirelli, Valdagno, Italsider, Terni, Pertusola, La Rinascente, Pancaldi):

a) se il regolamento di azienda facesse divieto ai lavoratori di esprimere, nei locali dell'impresa, durante o fuori l'orario di lavoro, le proprie opinioni politiche e religiose, nonchè di svolgere, fuori dell'orario di lavoro, attività di propaganda sindacale;

b) se la direzione aziendale disponesse indagini riguardanti le opinioni politiche dei lavoratori;

c) se nell'azienda fossero attuate prove di controllo sullo svolgimento dell'attività lavorativa mediante installazione di apparecchiature audiovisive, guardie giurate e, in particolare, se tali controlli venissero disposti per finalità inerenti esclusivamente alla disciplina organizzativa del lavoro ovvero per finalità diverse;

d) se fossero in atto controlli di carattere personale, mediante ispezione e perquisizione dei lavoratori dipendenti; quali fossero, eventualmente, le modalità dello svolgimento di tali controlli, nonchè le esigenze in relazione alle quali essi venivano disposti dalla direzione dell'azienda; quali, infine, i criteri che venivano applicati nella scelta dei lavoratori da assoggettare alle anzidette procedure di controllo;

e) se il controllo delle assenze per malattia desse luogo, e con quale frequenza, a contestazioni dovute al risultato difforme degli accertamenti disposti dalla Direzione centrale rispetto ai certificati eventualmente prodotti dai lavoratori colpiti da manifestazioni patologiche che ne determinavano l'assenza dal lavoro;

f) se la previsione delle sanzioni disciplinari relativamente alle varie infrazioni fosse soggetto di consultazione e, eventualmente, di accordo con organismi rappresentativi dei lavoratori occupati nell'azienda; se fossero previsti mezzi di tutela extragiudiziale del lavoratore avverso i relativi provvedimenti; quale fosse la rilevanza della recidiva riferita alle infrazioni colpite con le sanzioni di minore entità (rimprovero orale o scritto, multa) ai fini della valutabilità delle stesse quale giusta causa e giustificato motivo di licenziamento ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604.

In merito alla libertà e attività sindacale la Commissione decideva inoltre di formulare i seguenti quesiti:

a) se l'adesione o la mancata adesione dei lavoratori ad un determinato sindacato costituisse motivo per l'adozione di provvedimenti riguardanti assunzione, trasferimento, infrazioni disciplinari, estinzione del rapporto di lavoro;

b) se venissero praticati trattamenti economici di favore nei confronti dei lavoratori che si erano astenuti dal partecipare alle diverse manifestazioni dell'azione sindacale e, in particolare, se vi fossero precedenti circa la concessione di premi antiscontro;

c) se operassero nell'azienda sindacati contestati da altre associazioni professionali

dei lavoratori sulla base di una asserita soggezione dei sindacati in questione alla volontà del datore di lavoro;

d) se i sindacati disponessero, per determinazione unilaterale dell'imprenditore e per contratto, di locali posti a loro disposizione dall'imprenditore stesso per lo svolgimento delle proprie riunioni;

e) se a tali riunioni potessero intervenire e con quali modalità dirigenti dell'associazione sindacale non occupati nell'azienda, ovvero esperti di problemi del lavoro privi di qualifica sindacale;

f) se i sindacati disponessero di appositi spazi per l'affissione di comunicati inerenti alla loro attività e, nell'ipotesi affermativa, se ciascuna associazione sindacale avesse di tali spazi disponibilità esclusiva o congiunta;

g) se i dirigenti sindacali disponessero, per lo svolgimento dell'attività inerente alla carica ricoperta, di permessi retribuiti o non retribuiti e potessero essere collocati in aspettativa;

h) se i sindacati potessero disporre riunioni estese a tutti i lavoratori occupati nell'azienda, in locali posti a disposizione nell'azienda;

i) se fosse costituita ed operasse una sezione sindacale interna all'azienda, se essa avesse rapporti con la direzione, quali compiti svolgesse diversi dalla Commissione interna;

l) se fosse costituita ed operante la Commissione interna e se trovasse ostacoli nello svolgimento della sua attività;

m) se infine fossero state concordate procedure di riscossione, mediante ritenuta da parte del datore di lavoro di contributi sindacali e se tali procedure fossero articolate in modo tale da garantirne la segretezza.

Preso accordo sui quesiti, la Commissione iniziava quindi lo stesso giorno 26 marzo 1969 l'indagine conoscitiva che si svolgeva in quattro sedute (due antimeridiane e due pomeridiane) nei giorni 26 e 27 marzo. Furono ascoltati, nelle sedute antimeridiane, i rappresentanti sindacali delle aziende già

citare (scelte tra grandi e medie aziende) e nelle pomeridiane i dirigenti delle aziende stesse.

I rappresentanti sindacali della società Olivetti, stabilimento di Napoli (e cioè Aiello Pasquale della CISL, Buonocore Angelo della CISNAL, Caso Lorenzo della UIL, Cerulli Vincenzo della CGIL) hanno posto in evidenza:

1) che esiste un servizio di sorveglianza il quale fa sentire i suoi effetti soprattutto nei periodi di lotta e di sciopero quando tra i gruppi di lavoratori si mescolano elementi che cercano di cogliere frasi ed espressioni poi riferite ai dirigenti, con la conseguenza quindi di spostamenti da un reparto all'altro degli operai. È da rilevarsi inoltre un controllo delle guardie giurate che (citiamo tra virgolette le frasi testuali delle persone ascoltate) « sta assumendo sempre più l'aspetto di spionaggio » e l'assoggettazione degli operai ad abusi da parte delle guardie stesse — specialmente tra quelle non assunte tra ex-carabinieri ed ex-guardie di pubblica sicurezza — con l'inoltro di rapporti « per motivi futili che magari neppure hanno attinenza con il rapporto di lavoro e che si riferiscono alle ore di intervallo ». Le guardie giurate sono addirittura presenti alle riunioni sindacali, cosicché se un operaio si espone politicamente più di un altro, immediatamente viene segnalato e in seguito viene spostato in un altro posto di lavoro, « in un reparto cioè in cui non esiste una forza operaia abbastanza grossa e in cui non può dare fastidio. In tale modo viene reso inoffensivo »;

2) che gli operai non hanno nemmeno il diritto di giustificarsi quando prendono una multa in quanto la Commissione interna non viene informata prima dell'adozione del provvedimento e che dall'applicazione delle multe derivano delle conseguenze di « declassamento » in quanto « l'operaio viene mandato a fare il manovale »;

3) che gli operai convocati dalla Commissione interna sono sottoposti da parte

dell'azienda a interrogatori severissimi sui motivi della convocazione e che le guardie giurate « piantonano tutte le porte della stanza di riunione »;

4) che nei controlli delle malattie fatti dall'Inam vi è un'ingerenza eccessiva del medico di fabbrica dato che « è questi infatti che dispone chi deve andare a lavorare o meno, e se deve andarci a tutti i costi per esigenze di lavoro ». Vi è anche poi il problema dello spostamento da un reparto all'altro « in quanto molte persone non sono idonee a svolgere un lavoro diverso da quello svolto fino a quel momento ». Si è anche aggiunto che soltanto da poco tempo si è riusciti ad impedire che a controllare il malato a casa fosse addirittura un guardiano;

5) che la sezione sindacale interna alla azienda non è riconosciuta dalle varie direzioni, mentre essa è l'unico organismo il quale permetta di svolgere una vera attività sindacale all'interno della fabbrica, raccogliendo la libera voce dei lavoratori. Infatti anche quando interviene l'organizzazione sindacale provinciale il lavoratore non è libero di partecipare all'assemblea e di esporre il proprio pensiero;

6) che a coloro i quali si astengono dallo sciopero « viene data la possibilità di fare molte ore di straordinario a discapito dei lavoratori in lotta, premiando così coloro che non scioperano »;

7) che il lavoratore non è sufficientemente salvaguardato dalla legge sulla giusta causa in quanto « se ha sbagliato deve andarsene, ma se ha ragione l'azienda non dovrebbe poter scegliere tra il riassumerlo e il liquidarlo essendo ovvio che sceglie sempre la seconda soluzione. Inoltre la legge non potrà trovare giusta applicazione finché non vi saranno organismi che possano difenderla »;

8) che a proposito delle ore straordinarie eccessive l'azienda ha solo da pagare una multa e perciò esse si continuano a fare. Praticamente quindi « fino a quando vi sarà possibilità da parte delle organizzazioni padronali di essere soggette unicamente a una

multa non esisterà mai una vera salvaguardia dell'operaio »;

9) che mentre vi sono migliaia di disoccupati vengono assunte persone raccomandate e che hanno già altra occupazione;

10) che fruiscono di permessi retribuiti soltanto coloro che fanno parte del Direttivo e dell'Esecutivo provinciale dell'associazione sindacale. Tutti gli altri permessi vengono concessi solo quando è possibile pur non essendo retribuiti;

11) ai membri della Commissione interna è difficile arrivare nei reparti perchè i capi reparto pongono ostacoli. Essi hanno libertà di movimento però le guardie giurate li fermano per vedere che cosa facciano cosicchè si tratta di « una libertà per modo di dire »;

12) che « i lavoratori possono essere spostati da una parte all'altra dell'azienda per motivi di discriminazione, chiamati poi dall'azienda " motivi tecnici " ». Esistono invece dei reparti che vengono considerati punitivi in quanto il lavoro si svolge in condizioni più gravose;

13) che per quanto riguarda le assemblee esiste un accordo d'intesa stabilito nel 1964, in cui è sancito il principio di poterle convocare. La Commissione interna le può convocare, però per telefono, nella mattinata, e soltanto per gli intervalli (per cui in queste assemblee v'è naturalmente la possibilità di svolgere un lavoro limitato). Quanto alle organizzazioni sindacali esse possono indire le assemblee dei lavoratori solamente se c'è il consenso di tutte e tre le organizzazioni sindacali che hanno firmato l'accordo d'intesa (e cioè CGIL, CISL e UIL, non essendo la CISNAL firmataria dell'accordo stesso);

14) che per quanto concerne le attività ricreative esiste nell'azienda un regolamento interno il quale prevede l'istituzione delle attività ricreative stesse (per cui l'azienda mette a disposizione dei fondi), ma in tutte le sezioni ricreative, nella loro direzione, i lavoratori sono in assoluta minoranza. Esiste anche una sede per le attività culturali

che praticamente è la biblioteca, dove si tengono conferenze. Anche qui però il conferenziere è scelto esclusivamente dall'azienda e se un gruppo di lavoratori desiderasse invitare un proprio conferenziere, ciò non sarebbe assolutamente possibile;

15) che i rappresentanti dei lavoratori non vengono mai informati di nessuno « spostamento » da un reparto all'altro dei lavoratori. Soltanto a spostamento avvenuto la Commissione interna può intervenire;

16) che le apparecchiature audiovisive per il controllo dell'attività lavorativa mediante installazioni delle stesse non esistono nell'azienda. Ma questo anche perchè sono superflue, dato che la stragrande maggioranza dei lavoratori è impossibilitata a muoversi, per il fatto che il lavoro — particolarmente in alcune fasi del montaggio — viene svolto su « giostre » in continuo movimento e in tali condizioni non è certo possibile abbandonarlo. È perciò più che sufficiente lo stretto controllo fatto dai capi-reparto.

Hanno preso poi la parola i rappresentanti sindacali della società Fiat - Torino (Giurlanda Giuseppe - CISL; Labate Bruno - CISNAL e Sabatini Giuseppe - UIL) i quali hanno fatto presente:

1) la necessità che le riunioni per discutere i problemi sindacali possano avvenire durante l'orario di lavoro in quanto è impensabile che un operaio che abita a qualche decina di chilometri dalla fabbrica e dallo stabilimento abbia la volontà, il tempo e la predisposizione psicologica per fermarsi dopo l'orario di lavoro a discutere i problemi sindacali, nonostante l'importanza che essi rivestono per i lavoratori stessi;

2) la necessità di avere a disposizione locali per tenere le assemblee e di avere un numero superiore di spazi riservati per la affissione dei comunicati dei dipendenti, onde tenerli informati sui vari problemi sindacali in modo che questi comunicati possano essere letti da tutti. « Si pensi alla Mirafiori — ha detto il rappresentante della

CISL, Giurlanda — dove un flusso di 10.000-12.000 persone entra in brevissimo tempo attraverso un unico ingresso: è chiaro che non tutti quelli che entrano, anche volendolo, possono leggere un eventuale comunicato affisso al muro »;

3) l'assurdità che in un'azienda con 60 mila dipendenti esista una Commissione interna composta di soli 18 membri, « i quali si perdono nella marea di gente che li circonda e nella miriade di problemi e rivendicazioni, finendo inevitabilmente per non riuscire a condurre in porto alcuna iniziativa »;

4) la necessità di difendere, nel caso di licenziamenti, i rappresentanti sindacali perchè « quando un dipendente viene nominato rappresentante di una sezione sindacale, egli in quel posto inizia un discorso democratico, un lavoro di organizzazione che — se egli è licenziato o anche soltanto trasferito — è destinato a morire. Si dovrebbe stabilire il divieto di un qualsiasi allontanamento di questi operai almeno per due anni dopo la cessazione del mandato sindacale. È notorio che in tutte le aziende l'arma del trasferimento è in mano all'imprenditore, ed è l'elemento che meglio di ogni altro si presta ad azioni ricattatorie nei confronti degli operai. Per convincersene basta domandarsi se è possibile distinguere oggettivamente tra i motivi di ordine tecnico e di rappresaglia »;

5) l'ingiustizia che le qualifiche oggi vengano stabilite nell'azienda unilateralmente dall'imprenditore « a suo completo piacimento, nonostante le disposizioni del contratto di lavoro. Ciò dimostra che l'esistenza delle norme giuridiche non costituisce garanzia se non c'è il sindacato giorno per giorno, minuto per minuto, a gestire e far rispettare le conquiste che, mano a mano, faticosamente gli operai riescono a ottenere »;

6) la politica paternalistica svolta dagli imprenditori per quanto concerne gli aumenti di merito. Trattandosi in definitiva di pratiche sleali — con le quali l'impresa spinge larghi strati di dipendenti all'inte-

grazione aziendale, alla contrattazione e definizione degli aumenti di merito, delle qualifiche ed altro — dovrebbero perciò partecipare direttamente le sezioni sindacali aziendali, mentre così non è;

7) l'opportunità di garantire la dignità di ogni singolo dipendente stabilendo il divieto di controlli audiovisivi e ispezioni corporali, e l'opportunità di comunicare per iscritto le determinate mansioni affidate a un dipendente, in modo che se un lavoratore viene spostato dal suo posto abituale di lavoro, questo possa essere documentato;

8) la opportunità che il collocamento e l'istruzione professionale siano affidate alle organizzazioni sindacali;

9) la necessità di applicazione dell'articolo 39 della Costituzione;

10) il fatto che « essendo l'operaio legato per otto ore al suo posto di lavoro dal quale non si può muovere » ciò gli impedisce di avere i contatti sindacali. Per le stesse ragioni un membro di Commissione interna si riduce a svolgere la sua attività al di fuori dell'azienda;

10) il fatto che la libertà di discussione nell'interno dell'azienda esista soltanto in teoria, sul piano della conversazione, senza che vi sia la possibilità pratica di attuarla agli effetti pratici, cosicchè vi è l'impossibilità di usufruirne ai fini di questioni riguardanti i diritti sindacali;

12) il fatto che i membri della Commissione interna devono prima di tutto lavorare e produrre come gli altri, per cui non possono svolgere adeguatamente i loro compiti dopo una giornata di ininterrotto lavoro. « Il sindacalista, per svolgere la sua azione, anche solo di informazione, deve attendere la concessione di un permesso della Direzione, e non ha perciò una reale libertà di movimenti »;

13) l'insufficienza delle leggi per bloccare i licenziamenti di rappresaglia derivante dal fatto che il datore di lavoro può sempre, a tutt'oggi, pagando una penalità economica, fare in modo che il lavoratore, anche se ingiustamente licenziato, non rientri nell'azienda;

14) l'esistenza di ben 3.000 guardie giurate « armate di rivoltella » che non controllano soltanto le entrate e le uscite dei materiali, ma che, in parte, hanno il compito di controllare gli operai anche all'interno;

15) il fatto che, se anche i licenziamenti dei membri di Commissioni interne non avvengono più palesemente, la scusa valida per licenziare si trova sempre. Non è infatti possibile mai appurare se un trasferimento è fatto per rappresaglia o per ragioni tecniche.

Si è lamentato inoltre da parte dei rappresentanti sindacali della Fiat interrogati:

16) che le assunzioni avvengano non solo attraverso il collocamento ma anche a mezzo di aziende private ricercatrici di mano d'opera;

17) che non vi siano « aumenti di merito » per chi legge giornali politicamente sgraditi ai dirigenti dell'azienda;

18) che i cosiddetti reparti di confino sussistano ancora;

19) che le elezioni della Commissione interna vengano fatte in modo da poter controllare l'indirizzo politico dei dipendenti, almeno in una certa fascia dei dipendenti stessi, se non individualmente;

20) che le condizioni dei lavoratori studenti siano di particolare disagio specialmente in quanto essi devono fare turni di lavoro che non consentono la frequenza della scuola.

Elenchiamo ora — sempre per sommi capi — i rilievi dei rappresentanti sindacali dei lavoratori di altre società, ascoltati dalla 10^a Commissione del Senato.

Società Pirelli di Milano. Vengono ascoltati i signori: Basilico Vito, CGIL; Perego Ambrosio, CISL; Molinari Adolfo, UIL; Gobis Adolfo, CISNAL, i quali osservano:

1) alla società Pirelli un regolamento di azienda come tale non esiste, anche se la

Commissione interna, a norma dell'accordo esistente ha chiesto in più d'una occasione che venisse varato. Esiste invece, da parte padronale, « una serie di norme che l'azienda si incarica di stampare, ciclostilare e inserire nella busta paga, su questo e quell'aspetto della vita aziendale ». Disposizioni dunque soltanto del datore di lavoro che tiene a far comportare i propri dipendenti in un dato modo, senza discuterne preventivamente con la Commissione interna;

2) « sotto sotto possono vivere e di fatto esistono alla Pirelli » atti di coartazione;

3) non si lamentano invece controlli audiovisivi o altri che non abbiano finalità tecniche. Fino a una decina d'anni fa v'era un gruppo di guardie giurate che erano presenti anche nei reparti di produzione a cogliere questo o quell'aspetto del comportamento dei lavoratori. Poi però sono state allontanate per proteste dei lavoratori e per l'intervento della Commissione interna;

4) circa le ispezioni all'uscita dal lavoro, v'è un impianto di controllo, ma qualsiasi lavoratore può venire fermato all'uscita e se gli viene detto « Tu, stanzino » (*sic!*) ciò vuol dire che deve recarsi in un locale ed esser perquisito « dai capelli alle unghie dei piedi » se la guardia lo ritenga necessario;

5) per le assenze per malattia esisteva fino al momento dell'indagine conoscitiva (marzo 1969) un controllo delle malattie facente capo ad una mutua abnorme, eccezionale rispetto all'Inam. Il datore di lavoro disponeva anche l'ispezione in ogni momento con guardie e fattorini in borghese, anziché con medici. Si era giunti — proprio per questo stato di cose — a un accordo sindacale per affidare il controllo di malattia a un nuovo organismo di tipo misto, concordatario, che avrebbe dovuto effettuare un regime meno fiscale. Ma, fino al momento dell'indagine conoscitiva, il nuovo sistema di controllo non era ancora in atto;

6) le sanzioni disciplinari sono stabilite dalla direzione dell'azienda unilateralmente, senza sentire le Commissioni interne. È mantenuta inoltre una scheda per ogni lavoratore « dove sono annotate tutte le infra-

zioni commesse dalla Liberazione in poi e in certi casi anche quelle riguardanti anni precedenti;

7) non vi sono premi antisciopero, ma chi non sciopera è di fatto poi favorito attraverso assegnazioni di lavoro meno pesanti e meno impegnative;

8) quanto alle assemblee di fabbrica e alle rappresentanze sindacali nella fabbrica (delegati d'azienda) non erano riconosciute dall'azienda al tempo dell'indagine conoscitiva. (Lo sono invece ora, in seguito all'accordo del novembre 1969).

Società Marzotto - Valdagno. Vengono ascoltati i signori: Ferrin Lilio, CGIL; Taniozzo Sergio, CISNAL; Zattera Carlo, UIL; Antoniazzi Luciano, CISL, i quali osservano:

1) nell'Azienda — di 7.000 unità lavorative — vi è la possibilità di portare avanti un discorso sindacale e vi sono le assemblee di fabbrica che sono state una conquista sindacale degli ultimi tempi. Però il diritto ha ancora delle gravi limitazioni, in quanto è richiesto per attuarlo la presenza di « tutte le organizzazioni sindacali ». Inoltre, poichè le assemblee devono essere tenute fuori degli orari di lavoro (mentre a Valdagno gli operai abitano sparsi nella vallata e devono fare 10-15 chilometri di strada per recarsi a casa) esse non possono riuscire. Vi è infine sempre un timore dei lavoratori di esprimere le proprie idee perchè vi sono persone che vanno a riferire ogni cosa alla direzione;

2) esistono delle discriminazioni per quanto riguarda le multe che variano da reparto a reparto, secondo la mentalità del capo;

3) a chi non sciopera non vengono dati premi in danaro, ma egli viene agevolato nel senso di avere la migliore macchina, il miglior filato: è facilitato insomma in ogni modo nel suo compito;

4) nella fabbrica vi è una grossa contraddizione tra le conquiste sindacali (vi è diritto d'assemblea, non vi sono controlli audiovisivi, le guardie giurate non hanno più compiti di sorveglianza nei reparti, eccetera) e il fatto che vi è « uno dei regolamenti azien-

dali peggiori che ci sia », tanto che non può essere introdotta nello stabilimento la stampa e « perfino chi porta un panino deve depositarlo all'ufficio delle guardie »;

5) il medico di fabbrica non è un medico della cassa mutua aziendale operaia ma esclusivamente della Marzotto e quando un operaio è ammalato, e c'è bisogno di operai per una lavorazione, il medico ha la facoltà di andare in casa dell'ammalato e di imporgli di rientrare al lavoro anche in contrasto con la prescrizione del medico della cassa mutua;

6) la Commissione interna non ha la possibilità di andare in giro per i reparti per parlare con gli operai e deve sempre rimanere nel proprio ufficio;

7) dopo le ultime lotte sindacali « l'aria è un po' cambiata nell'azienda », ma non si possono dimenticare le rappresaglie fatte dalla direzione contro chi svolgeva attività sindacale. Furono licenziati quattro rappresentanti appartenenti alla CGIL e gli attivisti venivano continuamente trasferiti. Le discriminazioni in un primo tempo venivano fatte soltanto nei confronti degli appartenenti alla CGIL, poi non si sono risparmiati neppure gli appartenenti agli altri sindacati;

8) sono stati licenziati lavoratori e poi riassunti ma a condizione che essi accettassero di dare le dimissioni per il periodo di lavoro precedente. Gli attivisti sindacali non vengono « declassati », « perchè sarebbe un gioco troppo scoperto », ma vengono bloccati nel posto che occupano e le loro possibilità di avanzamento si riducono a zero. Nel maggior numero dei casi gli attivisti sono i lavoratori più svelti e abili e così « proprio coloro che sarebbero i più meritevoli finiscono per restare in coda a tutti »;

9) per le assunzioni le guardie raccolgono elementi presso le famiglie, presso gli impiegati del comune, presso i portieri, dopo di che danno una informativa che il più delle volte è « anche di carattere politico ».

Società Italsider di Taranto. Vengono ascoltati dalla Commissione i sindacalisti Atonante, CISL; Zittano, CGIL; Cosa, UIL.

Essi lamentano:

1) l'eccessiva pesantezza degli orari che si protraggono frequentemente oltre i limiti normali e il continuo verificarsi d'infortuni che l'eccessivo carico di lavoro imposto ai lavoratori determina;

2) la mancanza di assemblee di fabbrica e la difficoltà degli incontri dei rappresentanti sindacali con la Direzione;

3) la tendenza imprenditoriale ad annullare la personalità dell'operaio, ostacolando l'esercizio dei diritti costituzionali, tra cui quello di sciopero, mediante l'assegnazione di premi speciali (dati « sottomano ») a favore di chi non si astiene dal lavoro;

4) l'assunzione dei lavoratori fatta in base a criteri personali e favoritismi. L'operaio viene sottoposto — è vero — a un determinato numero di prove selettive per accertarne l'idoneità, ma poi esso viene presentato al capo reparto presso il quale dovrebbe essere impiegato, il quale, prescindendo da tutte le prove sostenute, può dare il suo assenso all'assunzione, come può decidere diversamente;

5) il mancato riconoscimento ufficiale delle sezioni aziendali e la necessità di ridurre e migliorare gli ambienti di lavoro. « Non vogliamo soldi, vogliamo aria pura ».

6) l'impiego di operai per mansioni superiori alla loro qualifica senza il riconoscimento della qualifica superiore, e anche declassamenti dovuti a discriminazione politica. Sono poi anche date gratifiche, sulla scorta di informazioni che riguardano i singoli individui, circa la loro partecipazione più o meno attiva alla lotta sindacale e la loro azione conforme o meno alla volontà padronale;

7) le indagini sulla tendenza politica disposte da parte della direzione dell'azienda, che partono anche dal periodo di pre-assunzione: dato che appena viene presentata la domanda di lavoro « comincia il martellamento delle indagini, delle visite mediche e psicotecniche, della mobilitazione e dello sguinzagliamento di tutti gli agenti preposti

al particolare servizio di raccolta delle informazioni e delle referenze »;

8) la presenza di guardie giurate che « girano in tuta » ed entrano nei reparti ricorrendo anche ad altri sotterfugi;

9) le ispezioni degli operai all'uscita dello stabilimento che vengono fatte in parte normalmente, e cioè con l'uso degli apparecchi di controllo automatici, in parte no perchè l'operaio che deve essere perquisito dopo lo scatto del segnale automatico, non viene perquisito in una stanza ma davanti a tutti gli altri;

10) il lavoratore può difendersi soltanto dopo che la punizione è stata applicata, facendo soltanto allora la contestazione a mezzo della Commissione interna. Prima di infliggere la punizione la mancanza non viene contestata al lavoratore nè la Commissione interna ha la possibilità di indagare perchè ciò è riservato soltanto alla direzione;

11) il divieto di fare circolare nell'azienda il materiale di propaganda sindacale che viene distribuito solo all'esterno, e il fatto che l'appartenenza a un sindacato piuttosto che a un altro può dar luogo a discriminazione, consistente in trasferimenti, danneggiamenti di carriera e punizioni. (Uno degli stessi rappresentanti sindacali, ascoltato dalla Commissione nell'udienza conoscitiva, ha affermato che essendo addetto alla manutenzione centralizzata, dove era a contatto con molti operai e aveva perciò la possibilità di fare propaganda per la SAS-FIOM, è stato poi spostato alla « sbozzatura » dove aveva a che fare con sole 20 persone);

12) il ricorso al lavoro straordinario, nonostante l'esistenza di ben 80.000 domande di assunzione e nonostante gli infortuni dipendenti nella proporzione del 60 per cento proprio dal ritmo di lavoro e dallo straordinario: tanto che la maggior parte degli infortuni avviene sempre dopo le ore normali di lavoro;

13) il fatto che il lavoratore infortunato se ha subito una riduzione della capacità lavorativa del 20 per cento viene ritenuto

dal medico di fabbrica idoneo al lavoro normale (a meno che si tratti di una menomazione a una mano, che non gli permetta di impugnare determinati strumenti, perchè allora si cerca di spostarlo a qualche altro reparto);

14) L'esistenza di cartelle personali nelle quali vengono indicati non solo i dati relativi all'attività del lavoratore ma anche notizie concernenti la personalità del dipendente raccolte nella pratica assunzione.

Società « Terni » di Terni. — Sono stati ascoltati dalla Commissione i signori Tarani dell'UIL, Rotili della CISL, Dei della CGIL.

Le loro osservazioni si possono così riassumere:

1) anche se negli ultimi tempi qualcosa si è modificato in meglio nell'azienda per quanto riguarda l'attività sindacale, non si può certo affermare che tutto proceda nella più ampia libertà sindacale. Avvengono infatti ancora spostamenti di posto dei lavoratori per motivi di rivendicazioni sindacali e la Commissione interna è limitata nella sua azione in quanto non può spostarsi liberamente nei reparti;

2) per quanto attiene le punizioni la Commissione interna può intervenire soltanto a punizione già data. Vengono comunicate ad essa soltanto le punizioni di una certa gravità, non tutte;

3) non vi è diritto all'assemblea di fabbrica e quando la Commissione interna l'ha chiesta è stata rifiutata;

4) secondo le norme del contratto di lavoro l'azienda dovrebbe mettere a disposizione dei locali, ma finora non si è fatto nulla in questo senso;

5) le sezioni sindacali non esistono;

6) il lavoro che svolge la Commissione interna è soltanto marginale in quanto solo tre membri su 13 sono liberi di assentarsi dalle loro mansioni lavorative e quindi la loro attività è limitata;

7) i circoli ricreativi e culturali della azienda sono diretti da un comitato composto di rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda. Se vi sono conferenze e dibattiti i temi vengono però proposti dall'azienda e così pure è l'azienda stessa a scegliere i conferenzieri;

8) non possono essere distribuiti giornali nell'interno dello stabilimento e l'assistenza agli operai studenti due o tre anni fa non v'era affatto. Ora la Commissione interna è però riuscita a dar loro, sul piano sindacale, una certa disponibilità, in quanto l'azienda concede particolari orari di lavoro e permessi agli operai studenti e paga anche le giornate d'esame agli universitari;

9) per le assunzioni si vede la necessità di una disciplina adeguata del collocamento. I sindacalisti dell'azienda hanno chiesto di entrare a far parte dell'ufficio che provvede alle assunzioni, ma non è stato loro neanche risposto;

10) nelle promozioni l'azienda tiene conto di due criteri: quello attitudinale e quello politico. Chi appartiene a certi sindacati non ben visti dalla Direzione non ha mai avuto un aumento di merito, ma sempre soltanto la paga contrattuale;

11) gli infortuni sono dovuti soprattutto al ritmo di lavoro.

Società « Pertusola » di Crotone (produzione di cadesio e zinco). — Sono sentiti i signori Bossi della CISL, Colurcio della CGIL, Papa della UIL.

Vengono fatte le seguenti osservazioni:

1) i lavoratori dell'azienda possono riunirsi ma sempre soltanto con l'autorizzazione dell'azienda;

2) la sezione sindacale è stata costituita, ma senza riconoscimento ufficiale;

3) non si verificano discriminazioni politiche o sindacali e le guardie giurate limitano la loro funzione alla difesa del patrimonio aziendale. All'uscita dello stabilimento il personale può essere però perquisito

dalle guardie giurate, pur non essendo le perquisizioni particolarmente rigorose;

4) il sistema antifornitistico è inadeguato. Si registra un aumento degli infortuni sul lavoro, perchè lo stabilimento è stato ampliato e sono state introdotte nuove macchine senza che il personale abituato a lavorare coi vecchi sistemi sia stato istruito sufficientemente sulle nuove lavorazioni;

5) le multe per le infrazioni disciplinari vengono comminate e notificate all'interessato. Soltanto successivamente può essere chiesto da parte del lavoratore l'intervento della Commissione interna;

6) esiste un circolo ricreativo ma fuori dello stabilimento;

7) l'introduzione di materiale sindacale nella fabbrica è soltanto « tollerata »;

8) ci si avvale molto dell'opera di personale in economia che ha la paga ridotta del 50-60 per cento rispetto a quella del personale occupato;

9) l'orario di lavoro è dalle 12 alle 16 ore al giorno, senza che l'Ispettorato del lavoro sia fino ad oggi intervenuto.

Società « La Rinascente » di Milano. — Sono ascoltati i signori Ciciolla della CGIL, Pigni della CISL, Scali della UIL.

I rappresentanti sindacali fanno presente:

1) che vi sono filiali prive di Commissioni interne, in quanto appena fatti i nominativi dei componenti questi vengono immediatamente licenziati. I gerenti impediscono il formarsi di queste Commissioni interne;

2) che nella filiale « Duomo » (1.000 dipendenti) prima degli scioperi il direttore chiama i capi reparto, settore per settore, poi gli assistenti e fa su di loro pressione perchè a loro volta la facciano sul personale. Si fa inoltre pressione sul personale che aspetta promozioni;

3) che la Commissione interna è puramente « formale » perchè praticamente la

LEGISLATURA V - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

sua possibilità di contatto coi lavoratori è nulla;

4) che quando del personale rimane a casa, perchè ammalato, l'azienda manda a controllare, non un medico, ma dei fattorini e dei sorveglianti. Viene citato il caso di una signorina nei cui riguardi l'incarico di controllo si è limitato a chiedere al portiere se essa era in casa o era uscita. Avendo il portiere risposto che non era in casa il controllore ha riferito in questo senso alla direzione e la signorina si è trovata licenziata. Poi il licenziamento ha dovuto essere revocato perchè invece la malata era in casa e poteva provarlo con più testimoni;

5) che le ore di lavoro alla « Rinascenza » non sono otto, ma come minimo dodici. Tali orari rendono molto difficile l'andare a scuola per chi voglia anche studiare;

6) che non si fanno assemblee;

7) che entra molto personale apprendista (soprattutto signorine dai 15 ai 18 anni) il quale viene quasi subito utilizzato come personale qualificato, pur continuando a percepire paga di apprendista: infatti in tal modo, dopo 2 anni di apprendistato più uno di tirocinio, si licenzia il dipendente perchè « non idoneo »;

8) che le malattie (artrosi, reumatismi ed esaurimenti nervosi) sono molto frequenti tra i dipendenti e dipendono sia dal pesante lavoro sia dagli ambienti dall'aria rarefatta e perciò insalubri;

9) nei controlli all'uscita le dipendenti e i dipendenti, se vi è qualche sospetto, vengono fatti spogliare completamente. Ora questo sistema si va diradando soltanto perchè molti dipendenti si sono ribellati;

10) che nell'ambiente della « Rinascenza » non esistono le assistenti sociali;

11) che le assunzioni non avvengono mai tramite l'ufficio di collocamento. Il personale viene direttamente scelto dalle filiali e l'ufficio di collocamento viene informato in seguito dell'avvenuta assunzione; inoltre, nel caso di contratti a termine, l'ufficio di collocamento non viene neppure informato.

Società « Pancaldi » di Bologna (Camiceria e confezioni). — Vengono sentite le signore Balugani della UIL, Baletti della CGIL, Saccomani della CISL.

Le rappresentanti sindacali affermano:

1) che nella fabbrica vi erano circa 429 lavoratrici, poi ridotte di 80 in seguito a licenziamento che comprese tutte le componenti della Commissione interna. Ora essa non esiste più;

2) che essendo il lavoro di cottimo e non permettendo soste, le lavoratrici possono parlare soltanto durante l'ora dei pasti dei problemi sindacali;

3) che all'interno della fabbrica i rappresentanti dei sindacati non possono entrare;

4) che la guardia giurata dell'azienda controlla anche le operaie all'interno della fabbrica e propone multe;

5) che in caso di malattia v'è il medico della mutua, ma anche il medico della ditta che va a fare il controllo delle lavoratrici malate. In molti casi, quando vi è contrasto tra la durata dei giorni di riposo per malattia prescritta dal medico della Mutua e quanto afferma in meno il medico della ditta, le lavoratrici si intimoriscono e tornano al lavoro prima di essere guarite;

6) che nella fabbrica non possono agire sezioni sindacali perchè non sono riconosciute;

7) che il meccanismo della lavorazione è estenuante e porta ad esaurimenti nervosi dato che si lavora per nove ore continue in un lavoro che richiede attenzione particolare;

8) mancano nella fabbrica asili-nido, servizi sociali di assistenza e ricreazione.

Venivano poi ascoltati — nelle udienze pomeridiane del 26 e 27 marzo 1969 — i rappresentanti delle aziende e precisamente: per la società Olivetti di Napoli il dottor Ferreri,

direttore del personale dello stabilimento di Pozzuoli e l'avvocato Paolo Volponi, direttore per le relazioni sociali; per la società Fiat di Torino l'avvocato Garino, direttore del personale e per le relazioni; per la società Pirelli di Milano il dottor Agostini, vice direttore del personale; per la società Marzotto di Valdarno il dottor Fabris, direttore del personale; per la società Italsider di Taranto il dottor Casirati, capo del personale dello stabilimento di Taranto, e il dottor Podestà, direttore centrale del personale; per la Società Terni il dottor Bizzarri, direttore del personale dello stabilimento di Terni, e il dottor Ripanti, direttore del personale e degli affari generali; il dottor Cianci, Presidente della società Pertusola (azienda mineraria e metallurgica con tre stabilimenti, uno a Crotone per la lavorazione dello zinco, uno a La Spezia per la lavorazione del piombo primario e di leghe, e uno a Cigliano per lavorazioni secondarie); il dottor Lino Vanni, dirigente delegato per il personale della società Rinascenza di Milano, ed infine il dottor Boschi, contitolare della società Pancaldi di Bologna. Le loro dichiarazioni, attentamente ascoltate, e colle quali essi hanno cercato di spiegare e difendere l'operato delle aziende, non hanno però di fatto cancellato nella Commissione l'impressione delle dichiarazioni rese dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori, tenute perciò poi ben presenti dalla Commissione stessa nell'emendare il disegno di legge.

Per questo, e cioè per gli evidenti rapporti tra quanto lamentato dai lavoratori nelle udienze conoscitive e molti degli emendamenti apportati, abbiamo ritenuto opportuno di sunteggiare in questa relazione soltanto quelle dichiarazioni. Mentre rimandiamo per le une e per le altre gli onorevoli colleghi ai resoconti stenografici delle udienze conoscitive che, costituendo documenti ufficiali del Senato, possono essere esaminati in qualsiasi momento per una più completa visione dei risultati dell'indagine.

Abbiamo testè detto come la 10ª Commissione del Senato nell'apportare le modifiche e aggiunte al disegno di legge n. 738 (e cioè quello presentato dal ministro Giacomo Bro-

dolini e preso a base per la discussione degli articoli tra i cinque disegni di legge sottoposti all'esame della Commissione stessa) abbia tenuto presente — unitamente all'apporto di proposte e di idee derivante dagli altri disegni di legge presentati — proprio molte delle risultanze delle udienze conoscitive.

Vi era un obiettivo primario comune a tutti i disegni di legge: e cioè quello di garantire la libera esplicazione della personalità del lavoratore che nel processo produttivo si trova costretta da strutture gerarchiche e autoritarie. Ma se a tutti i disegni di legge va dato il dovuto riconoscimento di questo giusto e democratico obiettivo, non si può non riconoscere nel disegno di legge n. 738 quella maggior forza derivante dal fatto che con la sua presentazione anche il Governo — sulla ferma istanza del suo Ministro, tutto teso a bruciare le ultime tappe della sua vita operando a favore del mondo del lavoro — dimostrava questa volta concretamente di voler chiudere quel lungo *iter*, non solo giuridico ma politico, in tema di « statuto di lavoratori » di cui abbiamo già precedentemente parlato.

Quali siano stati i principi informatori del disegno di legge n. 738 è cosa che emerge chiaramente dalla relazione che lo accompagna: e cioè la volontà di dare alla legislazione del lavoro, in tema di tutela della libertà e dignità dei lavoratori, di libertà sindacale e di attività sindacale nei luoghi di lavoro, una forza normativa tale da non poter essere elusa da parte dei lavoratori, e tale anche nel contempo che i lavoratori potessero avere in essa piena fiducia. Ma l'applicazione delle norme di tutela del lavoratore, e anche le sanzioni a sostegno delle stesse, non bastano da sole a creare « quel clima di rispetto della libertà e dignità del lavoro che può concretarsi solamente potenziando adeguatamente lo strumento di rappresentanza e di autodifesa dei lavoratori, vale a dire il sindacato ». Per cui l'intervento legislativo deve tradursi altresì in un'azione di sostegno e di promozione dell'attività rappresentativa del sindacato nell'azienda. Ed è questo il secondo fondamentale aspetto del disegno di legge n. 738: che non mira dun-

que — come prosegue a dire la relazione (rispondendo così anche a certe preoccupazioni che hanno presieduto all'impostazione del disegno di legge dei senatori Torelli e altri) — a « prefigurare uno schema fisso di rappresentanza sindacale al livello di impresa, in quanto una normativa di tal genere apparirebbe in flagrante contrasto con il principio di libertà sindacale da cui consegue la piena autonomia statutaria delle organizzazioni », nè, per la stessa ragione « predispone modelli normativi di contrattazione o di rapporti sindacali nell'impresa », ma intende solo « agevolare la presenza della rappresentanza sindacale nelle forme che il sindacato stesso intenderà attribuirle ». A tale scopo il disegno di legge persegue un duplice binario: « il primo è costituito dalle garanzie per il libero esercizio dell'attività sindacale e per la protezione dei lavoratori da discriminazioni di qualunque tipo, che incidono sia sulla sfera della libertà sindacale, sia su quella politica e religiosa. Il secondo consiste in una serie di norme che mirano ad agevolare l'esercizio dell'attività sindacale nell'impresa: norme necessarie in quanto la pura e semplice garanzia di libertà, cioè di non interferenza nella sfera dei singoli, non sarebbe ancora sufficiente a consentire l'effettiva presenza del sindacato nei luoghi di lavoro ».

E alla luce di questi obiettivi, non v'è dubbio che nella situazione italiana attuale, il disegno di legge, ora sottoposto all'approvazione del Senato, appare ben necessario e urgente. È stato scritto molto realisticamente che « oggi se nei rapporti esterni fra organizzazioni datoriali e operaie si può parlare di trattative e di controversie fra imprenditori e lavoratori organizzati, per i rapporti interni nelle aziende si assiste ancora al vecchio monologo del « padrone » di fronte ai dipendenti. Il progresso tecnologico e le nuove tecniche direzionali e d'organizzazione scientifica del lavoro mutano soltanto i modi di sopraffazione padronale, li affinano, li razionalizzano, li ingentiliscono nella forma, ma in definitiva li rendono più vischiosi, più incisivi, più abili, avvolgendoli dentro cortine fumogene e pretesti tecnici che il sindacato può vincere soltanto aggior-

nando a sua volta le proprie tecniche operative e riuscendo a entrare decisamente nei luoghi di lavoro. In poche parole si tratta di rompere una situazione nella quale la Costituzione e la tutela sindacale rimangono per lo più fuori dai cancelli chiusi delle aziende ». Non v'è dubbio che la descrizione corrisponde, almeno in linea generale, a una effettiva realtà. Benvenuta sia perciò questa legge contro la cui necessità non vale certo l'eccezione, sollevata da qualcuno, che la libertà, la sicurezza e la dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono già riconosciute dalla Carta costituzionale e dal diritto comune e quindi non avrebbero bisogno di una tutela legislativa *ad hoc*: perchè — e le udienze conoscitive lo hanno ben dimostrato — la Costituzione è rimasta veramente, in troppi casi, chiusa fuori dai cancelli della fabbrica (in uno col sindacato) e quanto al diritto comune si sa, purtroppo, quanto tempo occorra per farlo valere.

Questo premesso, passiamo ora all'esame del disegno di legge che è stato — è vero — ampiamente elaborato dalla 10^a Commissione, ma di cui è rimasto ben fermo il motivo ispiratore: cioè quello della soppressione immediata nelle aziende di ogni forma di controllo repressivo insieme con un rafforzamento del sindacato nelle aziende stesse, e coll'ulteriore fine di giungere a creare così in esse « un canale permanente di confronto e di libera discussione ». Per cui le modifiche e gli ampliamenti del disegno di legge non sono certo avvenuti per difetto del disegno stesso, ma perchè essendo esso — come è stato giustamente scritto — « un progetto sempre aperto all'accoglimento di nuovi contenuti » era naturale che ciò avvenisse, specialmente in un momento di agitazioni e pressioni sociali, dirette in gran parte a raggiungere obiettivi convergenti con quelli della legge; per cui le modificazioni al progetto originario apportate dalla 10^a Commissione del Senato « più che frutto di operazioni di vertice parlamentare, appaiono come il dovuto riscontro a un rapido mutamento del clima sociale, cui devono corrispondere rapporti e contenuti politici adeguati ». Ciò è stato posto in evidenza anche dal Presidente della decima Commissione,

quando a lavoro concluso (in un'ampia collaborazione tra maggioranza e minoranza che ha dato luogo a molte convergenze di posizione) ha detto che « la Commissione — nel realizzare quella che era stata l'ultima volontà di Giacomo Brodolini — non è stata sorda alla spinta proveniente dal Paese ». Il dibattito in Commissione è stato lungo e laborioso, con la partecipazione attiva del ministro del lavoro Donat-Cattin e del sottosegretario Rampa. Più volte, per superare contrasti e giungere possibilmente a soluzioni concordate, ci si è avvalsi di un Comitato ristretto che ha intensamente lavorato, e si è giunti così al testo finale elaborato (comprendente in sostanza 35 articoli, rispetto ai 25 del progetto Brodolini). È rimasta invariata la ripartizione della materia in cinque titoli: titolo primo: « Della libertà e dignità del lavoratore », titolo secondo: « Della libertà sindacale », titolo terzo: « Dell'attività sindacale », titolo quarto: « Disposizioni varie e generali », titolo quinto: « Disposizioni finali e penali ».

L'articolo 1 contiene l'affermazione di principio che « i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero ».

Dato il proposito del disegno di legge « di contribuire in primo luogo a creare un clima di rispetto della dignità e della libertà umana nei luoghi di lavoro, riconducendo l'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare nel loro giusto alveo, e cioè in una stretta finalizzazione allo svolgimento delle attività produttive », il disegno di legge riafferma dunque anzitutto il principio costituzionale della libertà di opinione. La Commissione ha però ritenuto di contenere ed esprimere nella nuova formulazione l'articolo 1 e ciò in considerazione che ogni diritto ha già giuridicamente il suo limite nel rispetto della libertà e del diritto altrui. *Abusus non est usus, sed corruptela.*

L'articolo 2 limita l'impiego delle guardie giurate affermando che possono essere adi-

bite soltanto a scopi di tutela patrimoniale, e non per la vigilanza dell'attività dei lavoratori. Non possono quindi accedere nei locali dove si svolge l'attività lavorativa se non eccezionalmente, per specifiche e motivate esigenze attinenti al loro compito della tutela patrimoniale. L'articolo 2-bis stabilisce poi che i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati (proprio perchè possano distinguere tra chi li controlla a giusto diritto e chi no).

L'articolo 3 vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (salvo il caso naturalmente degli impianti e apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero da sicurezza del lavoro. Se però da questo deriva anche una possibilità di controllo a distanza, la loro installazione deve avvenire soltanto previo accordo colle associazioni sindacali aziendali). L'articolo 4 regola le assenze per malattia stabilendo che il controllo delle assenze per infermità del lavoratore debba essere effettuato soltanto attraverso servizi ispettivi degli « Istituti previdenziali competenti ». Qui, mentre il disegno di legge originario stabiliva che le visite di controllo disposte dal datore di lavoro fossero svolte da un medico il cui nominativo doveva essere preventivamente comunicato alle organizzazioni sindacali, il nuovo articolo approvato dalla Commissione ha mutato l'impostazione originaria, praticamente vietando al datore di lavoro il controllo « di parte » del medico di fabbrica, e affidando tale controllo soltanto agli Istituti previdenziali.

L'articolo 5 regola le visite personali di controllo all'uscita dei luoghi di lavoro, prescrivendo che esse possano avvenire soltanto quando siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale e in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro e delle materie prime prodotti. Deve essere salvaguardata la dignità e la riservatezza del lavoratore ed è ammessa soltanto l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività e a gruppi di lavorato-

ri. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite e le modalità devono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali (o in mancanza di queste con la Commissione interna).

L'articolo 6 regola le sanzioni disciplinari: qui la normativa nel nuovo testo approvato dalla Commissione è modificata in meglio rispetto al progetto originario e precisamente nei punti in cui viene stabilito che nel caso di arbitrato le sanzioni siano sospese fino alla pronuncia arbitrale e in cui si riduce da tre a due anni il termine decorso il quale non può più tenersi conto a qualsiasi effetto delle sanzioni disciplinari. Un ulteriore miglioramento potrebbe però essere ancora apportato stabilendo che la contestazione delle sanzioni più gravi « debba » (e non solo « possa ») essere fatta in presenza di rappresentanti sindacali o di Commissione interna (essendo proprio al momento della contestazione che si acquisiscono generalmente gli elementi decisivi per l'applicazione delle sanzioni).

Seguono, nel testo della Commissione, sei articoli aggiuntivi (6 *bis*, *ter*, *quater*, *quinquies*, *sexies*, *septies*) stabilenti rispettivamente:

a) il divieto del datore di lavoro di effettuare indagini — sia all'atto dell'assunzione che nel corso del rapporto di lavoro — sulle opinioni religiose o sindacali del lavoratore, nonchè su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro;

b) il diritto di controllo dell'applicazione delle norme antinfortunistiche (di rilievo ai fini di una maggiore sicurezza della salute e integrità fisica dei lavoratori);

c) il diritto ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate e legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli (si è voluto con questa ampia precisazione lasciare ai lavoratori studenti un ampio « spazio scolastico » ma garantire nello stesso tempo la « serietà » delle scuole frequentate) di essere agevolati nei turni di lavoro e di non essere obbligati a fare lavoro straordinario. Sem-

pre per i lavoratori-studenti, compresi quelli universitari, è stabilito anche il diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti « limitatamente ai giorni in cui devono sostenere prove di esame »;

d) il diritto di gestire, colla partecipazione dei delegati dell'azienda, le attività culturali, ricreative e assistenziali (parziale applicazione dell'articolo 46 della Costituzione il quale riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare « alla gestione delle aziende ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro »);

e) il diritto degli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero di svolgere, in un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda;

f) il diritto infine del lavoratore di essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto (o che gli sono attribuite in relazione alle più alte qualifiche conseguite nel corso del rapporto di lavoro) e di non essere trasferito a stabilimento, a reparto o a settore diversi se non per comprovate ragioni tecnico-organizzative e produttive (norma questa palesemente tendente ad evitare i noti e frequenti trasferimenti cosiddetti di rappresaglia).

Seguono nel titolo secondo, riguardante la libertà sindacale, gli articoli 7, 8, 9 e 10.

L'articolo 7 contiene l'affermazione di principio che « il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro ». Gli altri articoli condannano gli atti discriminatori, i trattamenti economici — di favore o di sfavore (articolo 8) — e vietano ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere con mezzi finanziari o in altro modo associazioni sindacali di « comodo » (articolo 9). Particolarmente importante è l'articolo 10 riguardante la reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di licenziamenti annullati perchè avvenuti senza giusta causa o giustificato motivo (legge 15 luglio 1966, n. 604) o perchè avvenuti (articolo 4 stessa legge) « per ragioni di credo politico o fede religiosa, apparte-

nenza a un sindacato, o partecipazione ad attività sindacali, indipendentemente dalla motivazione adottata ».

Vi è nell'articolo 10 una innovazione di grande importanza perchè modifica la legge del 1966 sulla giusta causa dei licenziamenti. Detta legge, in caso di sentenza del giudice che dichiarava annullato un licenziamento senza giusta causa o per giustificato motivo, concedeva infatti l'alternativa al datore di lavoro di riassumere il dipendente oppure di versargli a titolo di risarcimento una indennità (da un minimo di cinque a un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione percepita). Ora, invece, il concetto che il diritto alla riassunzione del lavoratore licenziato senza causa possa essere « monetizzato », è stato superato dall'articolo 10. E il lavoratore « deve » essere riassunto. In caso di licenziamento dei dirigenti sindacali d'azienda il giudice può anche prima della sentenza — e cioè in ogni stato e grado del giudizio — disporre con ordinanza la reintegrazione nel posto di lavoro, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova dati dal datore di lavoro.

L'articolo aggiunge che « il datore di lavoro il quale non ottemperi alla sentenza, reintegrando subito il lavoratore ingiustamente licenziato, deve corrispondergli le retribuzioni sino alla data della reintegrazione. Dovrebbe però essere anche precisato, — e sarebbe opportuno sul punto un emendamento — che devono essere corrisposte al lavoratore anche le retribuzioni « dalla data dell'ingiusto licenziamento fino alla sentenza ».

Il terzo titolo comprende gli articoli dall'11 al 19. Afferma l'articolo 11 che « rappresentanze sindacali possono essere costituite, secondo le procedure interne delle associazioni sindacali, nell'ambito di ogni unità produttiva (ad iniziativa dei lavoratori che siano iscritti o alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, o alle associazioni sindacali, non affiliate a dette confederazioni, che siano però firmatarie di contratti collettivi nazionali e provinciali applicati all'unità produttiva).

Le commissioni interne o il delegato di aziende possono poi essere eletti, secondo l'articolo 11-bis, in tutte le aziende pubbliche e private con almeno 10 dipendenti e nelle aziende commerciali e agricole con almeno 5 dipendenti.

L'articolo 12 prevede lo svolgimento delle assemblee nell'azienda e contiene un'altra importante innovazione rispetto al testo governativo. Quest'ultimo infatti prevedeva la facoltà di indire le assemblee soltanto fuori dall'orario di lavoro mentre il testo approvato dalla Commissione prevede invece che le assemblee possano essere indette anche durante « l'orario di lavoro ». Infatti, come è risultato anche dalle indagini conoscitive (vedi ad esempio dichiarazioni dei rappresentanti sindacali della società Marzotto di Valdagno), molte assemblee, se convocate fuori orario di lavoro, non possono riuscire dato che i lavoratori devono, a lavoro finito, abbandonare subito l'azienda per le difficoltà (traffico, distanza, eccetera) che incontrano prima di poter rientrare a casa. Le assemblee (riguardanti la generalità dei lavoratori o gruppi di essi) sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, anche dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. È da rilevare particolarmente che l'ultimo comma dell'articolo, affermando che « ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti di lavoro anche aziendali », evita eventuali pericolosi irrigidimenti della disciplina.

Quanto alla specificazione che le assemblee debbano avvenire su materie « di interesse sindacale e del lavoro » essa non dovrebbe essere intesa *in senso restrittivo* secondo concezioni arretrate e superate dagli attuali tempi di « vivace interesse politico delle rappresentanze sindacali », come ha giustamente scritto Tiziano Treu sul giornale « Avvenire »: concetto che il relatore condivide.

Segue l'articolo 14 che vieta il trasferimento dei dirigenti delle rappresen-

tanze sindacali aziendali o dei membri di Commissione interna senza il previo nulla-osta delle associazioni sindacali di appartenenza: norma opportunissima e tendente a far sì che dirigenti delle rappresentanze sindacali e di membri di Commissioni interne possano ricoprire le loro cariche senza il timore di trasferimenti dalla unità produttiva cui appartengono tesi a sbarazzarsi di loro.

Ampliata dal testo della Commissione, rispetto al testo governativo, è stata poi la normativa dell'articolo 15 riguardante i permessi retribuiti da accordarsi ai dirigenti delle rappresentanze aziendali sindacali di cui all'articolo 11 per espletare il loro mandato. Detti permessi non possono essere inferiori alle ore 8 mensili e ne hanno diritto: *a)* un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive occupanti fino a 200 dipendenti della categoria per cui la rappresentanza sindacale è organizzata; *b)* un dirigente ogni 300 dipendenti — o frazione di 300 — nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la rappresentanza sindacale è organizzata; *c)* un dirigente ogni 500 nelle unità produttive di maggiori dimensioni. (Si veda però per quanto attiene ai sopraelencati limiti anche l'articolo 20-bis).

Gli stessi dirigenti sindacali hanno poi diritto a permessi non retribuiti (articolo 15) per partecipare a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

Gli articoli 17 e 18 riguardano il diritto di affissione all'interno dell'unità produttiva (di ciascuna unità produttiva, quindi, potendo essere un'azienda costituita da più unità produttive) di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse « sindacale e del lavoro »; e il diritto delle Associazioni sindacali di percepire, tramite ritenute sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendano versare. È inoltre stabilito (articolo 18) il diritto dei lavoratori di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali, nell'interno dei luoghi di lavoro. Importante è infine (articolo 19) lo

obbligo che ha il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, di porre « permanentemente » a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali un idoneo locale (comune) nell'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di lavoratori esse avranno invece soltanto il diritto di usufruire « a richiesta » di un locale idoneo per le loro riunioni.

Si chiude così con l'articolo 19 il titolo terzo del disegno di legge, la cui normativa va esaminata alla luce dello scopo, che il disegno di legge si è prefisso, di salvaguardare tutti i diritti della libertà nell'azienda, siano essi del lavoratore singolo, siano dell'associazione sindacale. Gli articoli dall'11 al 19 — è bene ripeterlo — non vogliono interferire minimamente con il principio della libertà sindacale: sarà sempre il sindacato infatti nella sua autonomia a determinare le sue strutture interne ed esterne dato che questo disegno di legge non schematizza, con le sue norme, figure tipiche di rappresentanze sindacali a livello di impresa. Se l'articolo 39 della Costituzione dice che la organizzazione sindacale è libera, queste norme, tese soltanto a reprimere ogni atto diretto a comprimere la libertà sindacale, ne costituiscono proprio l'attuazione immediata. E ciò è ancora maggiormente evidenziato dal primo comma dell'articolo 7 del nostro disegno di legge in cui si dice che « il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori nell'interno del luogo di lavoro ». Le norme del titolo terzo — per concludere — sono soltanto una conseguenza della necessità di agevolare l'attività del sindacato nell'impresa. Nè si dica che il titolo terzo vuol cristallizzare una sorta di « monopolio » delle grandi Confederazioni sindacali, perchè lo stesso « spazio » è dato ai sindacati autonomi, quando questi rappresentino però realmente gli interessi dei lavoratori e lo abbiano dimostrato con la stipulazione di contratti collettivi nazionali o provinciali (cioè con uno dei mezzi caratteristici dell'azione sindacale). Anche a questo proposito è stato giustamen-

te rilevato che un eventuale allargamento dell'articolo 11 anche ai sindacati firmatari di contratti « aziendali », oltre a rappresentare « un premio eccessivo per iniziative effimere », potrebbe soltanto favorire il sorgere di sindacati « gialli » o settoriali. Comunque, si ripete, la libertà sindacale è tutelata nel modo più ampio dal primo comma dell'articolo 7.

Neppure valida infine è l'obiezione mossa da qualcuno che il terzo titolo inceppa e cristallizza la libera dinamica sindacale. Perché la miglior risposta a questa obiezione può esser data dalla lettura attenta del disegno di legge: in cui « non solo sono fatte salve le migliori condizioni dei contratti, ma v'è la costante preoccupazione di limitarsi a indicazioni di carattere generale, di natura programmatica, nell'ambito delle quali possa liberamente ed efficacemente svilupparsi l'iniziativa sindacale ».

Il quarto titolo del disegno di legge contiene « disposizioni varie e generali ». L'articolo 20 prevede, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali interessate, l'intervento del pretore quando il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale o del diritto di sciopero. L'articolo stabilisce anche che il pretore, qualora ritenga sussistente la violazione, ordini al datore di lavoro (con decreto motivato e « immediatamente esecutivo ») la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

I successivi articoli regolano il diritto ai permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle associazioni sindacali di cui all'articolo 11, per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali; il diritto di collocarsi in aspettativa non retribuita (per tutta la durata del mandato) spettante ai lavoratori eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, ovvero chiamati a funzioni pubbliche elettive (articolo 21-bis); il diritto dei lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale e provinciale, che non chiedano di essere collocati in aspettativa, di assentarsi dal servizio per il tempo

strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza decurtazione di retribuzione. I lavoratori poi eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. (Norma questa evidentemente per i sindaci e assessori di piccoli centri, dato che nel caso di grossi centri l'impegno nell'amministrazione è tale da rendere quasi sempre indispensabile la richiesta d'aspettativa: non retribuita — è vero — ma compensata dall'indennità di carica). L'articolo 23 del disegno di legge originario (riguardante il diritto del datore di lavoro di farsi rappresentare nella stipulazione di accordi aziendali dall'associazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato) è stato invece soppresso, avendo la maggioranza della Commissione ritenuto che la presenza personale del datore di lavoro sia sempre utile nella stipulazione degli accordi stessi.

Il disegno di legge si chiude col titolo quinto riguardante le disposizioni finali e penali. L'articolo 24 delimita il campo di applicazione della legge stabilendo che gli articoli 14, 15 e 16 (riguardanti il divieto di trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali d'azienda e la fissazione del numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali d'azienda aventi diritto a permessi retribuiti e non retribuiti) si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 30 dipendenti.

Gli stessi articoli 14, 15 e 16 più il secondo comma dell'articolo 19 (concessione a richiesta di un locale per la riunione delle rappresentanze sindacali aziendali) si applicano alle aziende agricole con più di 15 dipendenti. Tutte le altre disposizioni del titolo terzo si applicano invece alle aziende agricole che occupano più di 10 dipendenti (le stesse norme si applicano poi « nell'ambito dello stesso comune » a imprese industriali e commerciali o agricole che occupano complessivamente un numero di dipendenti pari a quello sopraindicato, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente

considerata, non raggiunge i limiti sopradetti).

Va particolarmente sottolineata la norma di cui all'articolo 24-*bis*, la quale stabilisce che nei provvedimenti di concessione di benefici accordati — a sensi delle leggi dello Stato vigenti — a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, sia inserita una clausola con l'obbligo del beneficiario o appaltatore di applicare (o far applicare), nei confronti dei lavoratori dipendenti, condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro di categoria nella zona. In caso di infrazioni di tali obblighi, accertate dall'Ispettorato del lavoro, le infrazioni verranno comunicate ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto: ciò per gli opportuni provvedimenti che nei casi più gravi o in caso di recidiva potranno arrivare fino alla revoca del beneficio e all'esclusione del responsabile, fino a 10 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero da qualsiasi appalto. (Disposizione questa la cui opportunità appare evidente quando si pensi all'incongruenza che in una Repubblica « fondata sul lavoro » — come afferma la Carta costituzionale — siano concessi benefici o appalti, da parte dello Stato, a chi viola i contratti collettivi nei confronti dei lavoratori).

Con l'articolo 24-*ter* si stabilisce che le disposizioni di questa legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti di Enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Inoltre con decreto del Presidente della Repubblica (su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto coi Ministri competenti) saranno emanate entro due anni norme intese a uniformare alle disposizioni di questa legge il trattamento giuridico dei dipendenti degli uffici e delle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri enti pubblici.

Seguono ancora (all'articolo 25) le disposizioni penali per le violazioni delle norme della legge.

Nel caso di violazione degli articoli 2, 3, 6, 6-*bis* e 7 — secondo comma — (degli articoli cioè riguardanti il divieto di impiego di guardie giurate per scopi che non siano di tutela del patrimonio aziendale; il divieto di controllo delle assenze per malattia non effettuato attraverso i servizi degli Istituti previdenziali, ma con accertamenti diretti da parte del datore di lavoro; il divieto delle ispezioni personali di controllo, di indagini sulle opinioni politiche, eccetera; il divieto infine di atti discriminatori) viene comminata l'ammenda da lire 100.000 a 1 milione oppure l'arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente e può essere ordinata la pubblicazione della sentenza. L'ammenda può essere anche aumentata fino al quintuplo del massimo, quando, per le condizioni economiche del reo, essa può ritenersi non sufficientemente efficace se applicata normalmente.

L'articolo 25-*bis* dispone il versamento delle ammende al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori, l'articolo 25-*ter* l'abrogazione di ogni norma in contrasto con questa legge. In base all'ultimo capoverso dell'articolo restano salve le disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori. L'articolo 25-*quater* esenta da bollo, imposta di registro — o di qualsiasi altra specie — e tassa, tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della legge e per l'esercizio dei diritti ad essa connessi, nonchè gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione. Infine la legge si chiude con un articolo 25-*quinqüies* che, dopo aver dichiarata obbligatoria l'istituzione — presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione — della Commissione per il collocamento di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, numero 264 (quando vi sia richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative), fissa le norme per la nomina dei componenti della Commissione stessa e i suoi compiti. E l'articolo (che tiene conto di quanto lamentato dai rappresentanti sin-

dacali dei lavoratori, nelle udienze conoscitive, in tema di assunzioni che non avvengono tramite gli Uffici di collocamento, ma attraverso favoritismi e illeciti reclutamenti) non si colloca in modo anomalo in questo disegno di legge, dato che il rapporto di lavoro comincia proprio con l'assunzione e quindi col collocamento.

Onorevoli colleghi, ho cercato di esporre nel modo migliore che mi è stato possibile i concetti ispiratori di questo disegno di legge e il suo contenuto. Esso lascia sospesi — è vero — problemi inerenti alla condizione del lavoratore nell'impresa, come quelli relativi alla sicurezza o alla tutela della salute ed altri ancora (per altro tutelati attraverso altre norme legislative). Ma approvandolo si dà finalmente vita ad un provvedimento che ha tutti i crismi per creare un nuovo clima di rispetto della dignità e della libertà

umana nelle aziende e al tempo stesso per garantire la libertà sindacale e il suo libero esercizio nei luoghi di lavoro.

L'importanza di tutto questo non può sfuggire ad alcuno. Riprendo le parole risuonate nella 10ª Commissione quando il testo del disegno di legge è stato approvato in sede referente: lo « statuto dei lavoratori » — si è detto — « può veramente considerarsi come una prima risposta positiva alle esigenze manifestatesi nel tessuto sociale del Paese e crea le premesse di una maggiore acquisizione di potere operaio all'interno delle aziende ».

Nell'eco di queste parole — e con l'auspicio che dalla più vasta discussione in Assemblea possano ancora nascere possibili miglioramenti — invito perciò il Senato ad approvarlo come provvedimento di grande ed importantissimo significato.

BERMANI, *relatore*

DISEGNO DI LEGGE (n. 738)

TESTO DEL GOVERNO

TITOLO I

DELLA LIBERTA' E DIGNITA'
DEL LAVORATORE

Art. 1.

(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare il proprio pensiero, nel rispetto delle altrui libertà e in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 2.

(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al comma precedente le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non per specifiche esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

È fatto divieto alle guardie giurate di contestare fatti che costituiscano motivo per la applicazione di sanzioni disciplinari, salvo che queste ultime ineriscano a fatti lesivi del patrimonio aziendale.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni

DISEGNO DI LEGGE

TESTO PROPOSTO DALLA COMMISSIONE

TITOLO I

DELLA LIBERTA' E DIGNITA'
DEL LAVORATORE

Art. 1.

(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Art. 2.

*(Guardie giurate)**Identico.*

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

Soppresso.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizio-

(Segue: *Testo del Governo*)

di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro denuncia il fatto al Questore per i provvedimenti di sua competenza.

Art. 3.

(*Impianti audiovisivi*)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano rispondenti a esigenze organizzative e produttive ovvero alla sicurezza del lavoro ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza della attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

ni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

Art. 2-bis.

(*Personale di vigilanza*)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 3.

(*Impianti audiovisivi*)

Identico.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Identico.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sin-

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 4.

(Assenze per malattia)

Il controllo delle assenze per malattia può essere eseguito solo da un sanitario il cui nominativo deve preventivamente essere comunicato dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza di queste, all'Ispettorato del lavoro.

Ove le risultanze dell'accertamento compiuto dal sanitario di cui al comma precedente siano in contrasto con la certificazione rilasciata dal medico di fiducia del lavoratore, il datore di lavoro o il lavoratore, fatte salve analoghe procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, possono chiedere all'Ispettorato del lavoro la nomina di un sanitario per un accertamento definitivo.

Art. 5.

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono ammesse soltanto nei casi in cui siano indispensabili in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In ogni caso le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dai luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

dacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 11 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 4.

(Assenze per malattia)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità fisica e sull'infermità per malattia o per infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità del lavoratore può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Il datore di lavoro può ricorrere presso l'Istituto previdenziale competente contro il certificato rilasciato dal medico curante del lavoratore per giustificare l'assenza.

Art. 5.

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

(Segue: *Testo del Governo*)

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonchè, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Art. 6.

(*Sanzioni disciplinari*)

Qualora i contratti collettivi di lavoro non dispongano al riguardo, il datore di lavoro deve stabilire e portare a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori, le sanzioni disciplinari, le infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, nonchè le procedure di contestazione delle stesse.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro, e fermo restando il disposto dell'articolo 2119 del codice civile, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Identico.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 11 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 6.

(*Sanzioni disciplinari*)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

(Segue: *Testo del Governo*)

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

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

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

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Identico.

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

Identico.

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

Art. 6-bis.

(*Divieto di indagini sulle opinioni*)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonchè su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

(Segue: *Testo del Governo*)

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 6-ter.

(*Tutela della salute e dell'integrità fisica*)

I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 6-quater.

(*Lavoratori studenti*)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 6-quinquies.

(*Attività culturali, ricreative e assistenziali*)

La gestione delle attività culturali, ricreative ed assistenziali spetta ai lavoratori con la partecipazione di delegati dell'azienda.

Art. 6-sexies.

(*Istituti di patronato*)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo

(Segue: *Testo del Governo*)

TITOLO II

DELLA LIBERTA' SINDACALE

Art. 7.

(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, in un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda.

Art. 6-septies.

(Mansioni del lavoratore)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto o che gli sono attribuite in relazione alle più alte qualifiche conseguite nel corso del rapporto di lavoro o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Egli non può essere trasferito a stabilimento, a reparto o a settore diversi se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

TITOLO II

DELLA LIBERTA' SINDACALE

Art. 7.

(Atti discriminatori)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Identico:

a) *identica;*

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Identico.

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 8.

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi caratteri discriminatorio a mente dell'articolo 7.

Il giudice, su domanda delle associazioni sindacali alle quali sono iscritti i lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 9.

(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori al fine di porle sotto il loro controllo.

Le disposizioni di cui al Titolo III della presente legge non si applicano alle associazioni di cui al primo comma.

Art. 10.

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

La sentenza che dichiara la nullità del licenziamento a norma dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comporta l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al la-

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 8.

*(Trattamenti economici collettivi discriminatori)**Identico.*

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 9.

(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Soppresso.

Art. 10.

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

La sentenza con cui il giudice, accertata la violazione del divieto di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne accerta la nullità nei casi previsti dall'articolo 4 della legge predetta, comporta l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute in virtù del rapporto di lavoro sino alla data della reintegrazione.

(Segue: *Testo del Governo*)

voratore, ferma la corresponsione a quest'ultimo di quanto dovutogli in virtù del rapporto di lavoro, fino alla data della reintegrazione.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei dirigenti sindacali di cui all'articolo 14, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando la domanda è sufficientemente provata, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al Pretore medesimo che l'ha pronunciata ovvero al collegio, qualora sia stata pronunciata dal giudice istruttore. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Il datore di lavoro che non ottempera all'ordinanza, non impugnata o confermata dal Pretore o dal collegio, è tenuto al pagamento della penale di cui al secondo comma.

TITOLO III DELL'ATTIVITA' SINDACALE

Art. 11.

(*Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Le disposizioni del presente Titolo si applicano, entro i limiti di cui al successivo articolo 24, alle rappresentanze sindacali aziendali, costituite, secondo le norme interne delle associazioni sindacali, nell'ambito di ogni unità produttiva, ad iniziativa:

a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Identico.

Nell'ipotesi di licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al successivo articolo 11, su istanza del lavoratore o del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Identico.

Identico.

Soppresso.

TITOLO III. DELL'ATTIVITA' SINDACALE

Art. 11.

(*Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite, secondo le procedure interne delle associazioni sindacali, nell'ambito di ogni unità produttiva, ad iniziativa dei lavoratori iscritti:

a) alle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

(Segue: *Testo del Governo*)

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nella unità produttiva.

Art. 12.

(*Assemblea*)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro e in locali messi a disposizione dal datore di lavoro, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

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

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

b) alle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nella unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive ciascuna rappresentanza sindacale può istituire propri organi di coordinamento.

Art. 11-bis.

(*Commissioni interne*)

In tutte le aziende pubbliche e private con almeno dieci dipendenti e nelle aziende commerciali e agricole con almeno cinque dipendenti i lavoratori hanno diritto di eleggere la Commissione interna e il delegato di azienda.

Art. 12.

(*Assemblea*)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro e durante l'orario di lavoro nei limiti previsti dalle contrattazioni collettive.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

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

Identico.

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 13.

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum* su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le stesse sono organizzate nella unità produttiva.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 14.

(Licenziamento e trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Si presume intimato in violazione dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 11 della presente legge, quando il datore di lavoro non abbia fornito la prova della giusta causa o del giustificato motivo.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano, salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, i cui nominativi siano stati previamente comunicati, mediante raccomandata, dalle associazioni sindacali di cui all'articolo 11 alla direzione dell'azienda, in numero non superiore a:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) due dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 2.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 13.

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Identico.

Art. 14.

(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 11, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto e sesto dell'articolo 10 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

(Segue: *Testo del Governo*)

c) un dirigente ogni 3.000 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti sindacali di cui al presente articolo può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Art. 15.

(*Permessi retribuiti*)

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 14 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti in misura non inferiore a quattro ore mensili nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti e a otto ore mensili nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma precedente deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 15.

(*Permessi retribuiti*)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 11 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 16.

(*Permessi non retribuiti*)

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 14 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a sei giorni per anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale o l'associazione sindacale di appartenenza.

Art. 17.

(*Diritto di affissione*)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di utilizzare nei locali di lavoro appositi spazi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, posti a loro disposizione dal datore di lavoro per l'affissione di pubblicazioni, testi o comunicati inerenti all'attività sindacale.

Art. 18.

(*Contributi sindacali*)

Le associazioni sindacali dei lavoratori che hanno costituito le rappresentanze di cui all'articolo 11 hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende dove non si applicano i contratti collettivi di lavoro, il lavoratore può, comunque, chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 16.

(*Permessi non retribuiti*)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 15 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 17.

(*Diritto di affissione*)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 18.

(*Contributi sindacali*)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 19.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 300 dipendenti pone a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 20.

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonchè del diritto di sciopero, su ricorso di una rappresentanza sindacale aziendale ovvero degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni.

Qualora egli ritenga sussistente la violazione di cui al comma precedente, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunica-

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 19.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 20.

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonchè del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni.

Qualora ritenga sussistente la violazione di cui al comma precedente, il pretore ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Identico.

(Segue: *Testo del Governo*)

zione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al secondo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione, è punito ai sensi dell'articolo 25 della presente legge.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nella stampa periodica nazionale e in quella del luogo dove si è svolta la controversia.

Art. 21.

(*Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali*)

Le norme di cui agli articoli 15 e 16 della presente legge sono estese ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 11 per la partecipazione alle riunioni di tali organi.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al secondo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 20-bis.

(*Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 11 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere *a*) e *b*) del primo comma dell'articolo predetto, nonchè nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 15, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere *a*) e *b*) del primo comma dell'articolo 11, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 15, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 21.

(*Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali*)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 11 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 22.

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 23.

(Rappresentanza del datore di lavoro)

Nei casi in cui la presente legge prevede la stipulazione di accordi aziendali, il datore di lavoro può farsi rappresentare dall'associazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 22.

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali)

Identico.

Art. 22-bis.

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Art. 23.

(Rappresentanza del datore di lavoro)

Soppresso.

(Segue: *Testo del Governo*)

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 24.

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, gli articoli 14, 15 e 16 del Titolo III si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 40 dipendenti. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle unità produttive che occupano più di 30 dipendenti.

Gli articoli 14, 15 e 16 del Titolo III si applicano alle imprese agricole che occupano in modo continuativo più di 30 dipendenti e limitatamente a questi ultimi. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle imprese agricole che occupano in modo continuativo più di 20 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 40 o di 30 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 30 o di 20 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 7, 8 e 9, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 24.

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, gli articoli 14, 15 e 16 ed il secondo comma dell'articolo 19 si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 30 dipendenti. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti.

Gli articoli 14, 15 e 16 ed il secondo comma dell'articolo 19 si applicano alle imprese agricole che occupano più di 15 dipendenti. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle imprese agricole che occupano più di 10 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 30 o di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 15 o di 10 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Identico.

Art. 24-bis.

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o ap-

(Segue: *Testo del Governo*)

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

paltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 24-ter.

*(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici
Delega)*

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con i Ministri competenti, entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge saranno emanate norme delegate intese ad uniformare, compatibilmente con la natura del rapporto, il trattamento giuridico dei dipendenti degli uffici e delle aziende dello Stato, delle Regio-

(Segue: *Testo del Governo*)

Art. 25.

(*Disposizioni penali*)

Le violazioni degli articoli 1, 2, 3 e 5 sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel comma precedente può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

Art. 25.

(*Disposizioni penali*)

Le violazioni degli articoli 2, 3, 5, 6-bis, e 7, secondo comma, sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 25-bis.

(*Versamento delle ammende
al Fondo adeguamento pensioni*)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 25-ter.

(*Abrogazione delle disposizioni contrastanti*)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le disposizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 25-quater.

(*Esenzioni fiscali*)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonchè tutti gli

(Segue: *Testo del Governo*)

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Art. 25-quinquies.

(*Norme sul collocamento*)

La Commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, per le quali ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della Commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La Commissione elegge nella prima riunione il Presidente nel proprio seno e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

La Commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

(Segue: *Testo del Governo*)

(Segue: *Testo proposto dalla Commissione*)

La Commissione ha anche il compito di decidere i provvedimenti di avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la Commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della Commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla Commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre l'autorizzazione della sezione di collocamento competente.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

DISEGNO DI LEGGE (n. 8)

D'INIZIATIVA DEI SENATORI TERRACINI ED ALTRI

Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per l'esercizio dei loro diritti costituzionali

**TITOLO I
DIRITTI DEI LAVORATORI**

CAPO I*Rapporti civili***Art. 1.**

Tutti i diritti garantiti dalla Costituzione devono poter essere esercitati all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 2.

Il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente all'interno dell'azienda il proprio pensiero con la parola e con lo scritto anche diffondendo materiale di stampa e propaganda.

Art. 3.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi all'interno dell'azienda e di invitare a partecipare alle riunioni i dirigenti delle loro organizzazioni, previo semplice preavviso alla Direzione dell'azienda.

Art. 4.

Il lavoratore non può essere sottoposto a ispezioni corporali o perquisizioni all'interno del luogo di lavoro se non per atto motivato dell'autorità giudiziaria.

Art. 5.

L'impiego di guardie giurate non può essere effettuato per fini diversi dalla tutela

del patrimonio aziendale. Le guardie suddette non possono accedere nei reparti e negli uffici durante le ore di lavoro.

Art. 6.

Visite mediche di controllo, ove si appalesino necessarie per accertare l'idoneità fisica del lavoratore o l'entità della malattia da lui denunciata, possono essere eseguite soltanto da un medico che abbia veste di ufficiale sanitario o appartenga all'istituto previdenziale competente.

Art. 7.

Al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro non possono essere richieste nè fornite sul lavoratore informazioni di carattere non strettamente professionale.

Sono vietate indagini in via privata, anche a mezzo agenzie autorizzate, sulle sue opinioni politiche, religiose e sindacali e le pubbliche autorità, se interpellate, non devono dar corso alle richieste.

Art. 8.

Non si può procedere al controllo della attività dei lavoratori servendosi di impianti televisivi, o di altre apparecchiature a ciò preordinate, senza l'accordo degli organi sindacali.

CAPO II*Rapporti economici ed etico-sociali***Art. 9.**

L'esercizio del diritto di sciopero non può in alcun modo essere limitato, impedito o represso dal datore di lavoro pubblico o privato.

In nessun caso la retribuzione può essere decurtata in caso di sciopero in misura superiore all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro.

Art. 10.

Il datore di lavoro deve dare conoscenza al lavoratore dell'identità e delle mansioni del personale specificatamente preposto al controllo della sua attività lavorativa.

È vietato adibire il personale con funzioni di controllo, indicato nel comma precedente, allo svolgimento di mansioni diverse da quelle assegnategli e, in particolare, ad attività comunque tendenti a limitare o condizionare la libertà del lavoratore.

Art. 11.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e non può essere spostato da un reparto all'altro o da un settore all'altro o da uno stabilimento all'altro dell'azienda se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive, e senza il consenso della Commissione interna.

Art. 12.

I provvedimenti disciplinari possono essere adottati esclusivamente da organismi paritetici appositamente istituiti, e deve esserne consentito il riesame da parte di un organo superiore.

I provvedimenti disciplinari s'intendono condonati se non sono eseguiti entro un anno dal fatto che vi ha dato origine.

Art. 13.

Il lavoratore ha diritto, personalmente o tramite organismi rappresentativi elettivi, di controllare l'applicazione di tutte le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di partecipare alla ricerca, alla elaborazione ed alla applicazione di tutte le misure utili per difendere la sua salute e la sua integrità fisica.

Art. 14.

Il lavoratore ha diritto di partecipare alla gestione delle attività culturali, ricreative e assistenziali dell'azienda.

TITOLO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI
E DISPOSIZIONI VARIE

CAPO I

Esercizio dei diritti sindacali, politici e civili

Art. 15.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e sottoscrizioni e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 16.

Chiunque ricopra una carica elettiva sindacale o pubblica, o sia membro di Commissione interna o di Comitati previsti dai contratti collettivi o da accordi sindacali non può essere licenziato, durante il periodo nel quale è in carica e per due anni 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. Nello stesso periodo non può essere sospeso o trasferito in altro stabilimento o dipendenza dell'azienda.

Il licenziamento, la sospensione o 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 di tutte le retribuzioni e indennità accessorie maturate in favore del lavoratore, nonchè di tutti i contributi previdenziali, senza alcuna limitazione, sino al momento del ripristino o di una valida causa di estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 17.

Il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta il permesso perchè possano partecipare alle riunioni od ai lavori delle assemblee pubbliche elettive di cui sono membri o a congressi o

convegni anche internazionali ai quali i richiedenti siano stati designati a partecipare come delegati delle loro organizzazioni.

Il datore di lavoro deve concedere a ciascun lavoratore fino ad un massimo di trenta giorni all'anno, anche consecutivi, tutti i permessi per comprovati motivi di studio o di qualificazione professionale. Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di tre giorni se non supera i cinque giorni, e con un preavviso di quindici giorni se supera i cinque giorni.

Il permesso può essere negato soltanto se determini, per la concomitanza con altri permessi previsti dal comma precedente, la contemporanea assenza dal lavoro di più del cinque per cento del personale dipendente di un medesimo stabilimento.

Art. 18.

Il datore di lavoro deve predisporre allo interno dell'azienda appositi spazi nei quali le organizzazioni sindacali, i partiti politici e le associazioni possano affiggere stampati, giornali, avvisi e manifesti.

Nelle aziende con più di cento dipendenti il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione all'interno dell'azienda locali idonei all'espletamento delle funzioni della Commissione interna e dei sindacati.

Art. 19.

Il lavoratore chiamato a ricoprire incarichi sindacali o pubblici che richiedano attività continuativa ha diritto di sospendere la sua prestazione lavorativa.

Ai fini delle indennità relative alla cessazione del rapporto di lavoro l'anzianità decorrerà per tutto il periodo di durata dello incarico e fino al compimento di un mese dopo la scadenza del mandato.

Art. 20.

Il lavoratore iscritto a corsi serali ha diritto a turni di lavoro che gli agevolino la

frequenza, lo studio e la partecipazione agli esami, non può essere trasferito durante il corso e non può essere tenuto alla prestazione di lavoro straordinario.

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

Art. 21.

In tutte le aziende pubbliche e private con almeno dieci dipendenti e, per le aziende commerciali e contadine, con almeno cinque dipendenti, devono essere eletti la Commissione interna o il Delegato d'impresa.

Art. 22.

La sospensione delle normali prestazioni lavorative effettuate dai membri di Commissione interna, dai delegati d'impresa, dai rappresentanti delle Sezioni sindacali aziendali o da membri di Commissioni previste dai contratti collettivi o da accordi sindacali, per partecipare a trattative sindacali concernenti l'azienda, non determina nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori dipendenti membri di Commissione interna o membri di organi direttivi aziendali, provinciali, regionali e nazionali dei sindacati le assenze necessarie per l'espletamento del loro mandato. Dette assenze non determinano nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Le sospensioni dell'attività lavorativa e le assenze motivate dalle ragioni di cui ai commi precedenti debbono essere computate nella anzianità del lavoratore interessato, a tutti gli effetti.

Per l'espletamento delle loro funzioni i lavoratori di cui al primo comma hanno diritto di accedere liberamente in ogni luogo del posto di lavoro.

Art. 23.

Gli Istituti di patronato per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali,

nonchè per la prevenzione delle malattie da lavoro, affaticamento ed usura, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende, provvedendo a tutte le pratiche alle quali sono autorizzati dalla legge.

CAPO II

Disposizioni varie

Art. 24.

Il regolamento d'azienda può contenere soltanto norme relative alle modalità di prestazioni del lavoro. Tali norme devono essere concordate con gli organi sindacali e non possono essere in contrasto con la presente legge.

Art. 25.

Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli per i lavoratori.

Art. 26.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente legge è punita con l'am-

menda da lire 50.000 a lire 500.000 o con l'arresto da quindici giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

Per l'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli da 1 a 15 compreso di questa legge le pene dell'ammenda e dello arresto possono applicarsi congiuntamente.

Art. 27.

L'importo delle ammende pagate a' sensi dell'articolo precedente sarà versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 28.

L'articolo 2103 del Codice civile è abrogato.

Art. 29.

Tutti gli atti ed i documenti eventualmente necessari per l'esercizio dei diritti di cui alla presente legge o relativi ai giudizi civili nascenti da controversie sulla sua applicazione o sulla sua interpretazione sono esenti da bollo e imposta di registro e da ogni altra spesa o tassa.

DISEGNO DI LEGGE (n. 56)

D'INIZIATIVA DEI SENATORI DI PRISCO ED ALTRI

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

vranno 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 superi 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.

DISEGNO DI LEGGE (n. 240)

D'INIZIATIVA DEI SENATORI ZUCCALÀ ED ALTRI

Disciplina dei diritti dei lavoratori nelle aziende pubbliche e private**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 partecipare 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, ciascun 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.

DISEGNO DI LEGGE (n. 700)

D'INIZIATIVA DEI SENATORI TORELLI ED ALTRI

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

E 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 sicurezza 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, nonché 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 tut-

te 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.