

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1822

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**PASTORE, MORELLI, PALENZONA, DE MEO, COLASANTO, BIASUTTI,
VASECCHI, REPOSSI, COLLEONI, GUI, MENOTTI, MARAZZINA, TOMBA,
ROSELLI, FASSINA, SARTOR**

Annunziata il 14 febbraio 1951

Disciplina del rapporto di lavoro mediante contratto collettivo, e assunzione delle disposizioni di un contratto collettivo di lavoro a contenuto di un decreto presidenziale

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con la proposta di legge, che viene sottoposta all'esame della Camera, si intende soddisfare ad una viva esigenza della classe lavoratrice.

Non v'ha dubbio infatti che, assieme ai limiti oggettivi imposti dalla situazione economica generale del Paese, contribuisce, per molta parte, a determinare il serio stato di disagio in cui versa la classe lavoratrice, l'incertezza della difesa contrattualistica; difesa che in alcune regioni viene assolutamente a mancare, sfuggendo troppo spesso il datore di lavoro agli impegni di una qualsiasi organizzazione professionale vincolata da contratto.

È continua la segnalazione di inadempienze contrattuali, da quasi tutte le provincie d'Italia. Del resto essa è documentata financo dalla relazione ufficiale sulla attività dell'Ispettorato del lavoro dell'anno 1949.

A pagina 26 di detta relazione si legge: « Per quanto concerne, in genere, il grado di osservanza dei contratti, gli Ispettorati hanno rilevato che le norme contrattuali possono ritenersi, di massima, osservate dalle grandi aziende. Per quanto riguarda invece le medie e le piccole aziende l'osservanza dei contratti è assolutamente insoddisfacente. È stata anche riscontrata, in questi ultimi tempi, la tendenza di molte ditte a dimettersi dalla loro orga-

nizzazione sindacale allo scopo di sottrarsi agli impegni del contratto collettivo ». Se ora si considera, che, per quanto riguarda l'industria, il complesso delle aziende risulta così ripartito: 95 per cento aziende con meno di 100 operai, occupanti il 35,4 per cento dei lavoratori dell'industria; 4,6 per cento aziende con più di 100 operai sino a 1000, occupanti il 37,3 per cento dei lavoratori della industria; 0,4 per cento aziende con più di 1000 operai, occupanti il 27,3 per cento dei lavoratori dell'industria; apparirà evidente la gravità della situazione. Né mancano ammissioni in proposito da parte di autorevoli quotidiani. Si veda ad esempio il fondo di *24 ore* dell'8 febbraio 1951, che parla di « un poderoso complesso di cause che sarebbe necessario iniziare ogni anno » da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, per ottenere l'applicazione, alla disciplina dei rapporti di lavoro, delle norme di diritto comune.

Il mancato rispetto dei contratti riguarda in particolar modo, quanto all'oggetto, gli istituti relativi alla retribuzione (misura della retribuzione, feste infrasettimanali, gratifica natalizia, compensi per lavoro straordinario, ferie, ecc.) e, quanto al campo di inadempienza interessa spesso tutta una situazione pro-

vinciale (come ad esempio la mancata applicazione del contratto autotrasportatori da parte di tutte le imprese della provincia di Reggio Calabria), quando non interessa tutta una intera categoria (come ad esempio la completa mancanza di applicazione del contratto 14 giugno 1945 tuttora in vigore per i lavoratori del legno; o il caso della provincia di Ascoli Piceno, oltre al centro tessile di Prato, dove sono state escogitate delle assurde forme di lavoro a domicilio allo scopo di negare l'esistenza di un rapporto di lavoro e quindi sottrarsi ad ogni forma contrattuale e previdenziale).

Naturalmente il settore che più soffre di tali inconvenienti è, come può comprendersi, quello dell'agricoltura, dove appunto l'inefficienza di norme contrattuali, e molto spesso l'inefficienza dei contratti esistenti di fronte a molti imprenditori, è causa della incresciosa situazione salariale. Questa, nel meridione, diventa addirittura sconcertante. Qui infatti sono numerosissimi i lavoratori agricoli che, mediamente, durante il 1950 non hanno percepito più delle 350 lire giornaliere, 10.000 mensili (con casi, molto frequenti di paghe pari alle 150-200 lire giornaliere) contro le 500-550 di paga media contrattuale.

Così dunque la definizione di una disciplina dei rapporti di lavoro mediante contratto collettivo, capace di ricondurre in tal campo la certezza indispensabile per la determinazione dei diritti e dei doveri reciproci oltre a non apparire cosa superflua, potrà costituire per la nostra giurisprudenza, in una situazione di diritto comune come l'attuale, un sussidio quanto mai utile, e forse anche invocato, a fugare ogni indecisione nell'applicazione del diritto, in occasione di controversie di lavoro, e a rendere giustizia e tutela ai lavoratori.

Pertanto la presente proposta vuole recare un contributo allo sforzo di chiarificazione e distensione che già si va sperimentando con le leggi sociali, essendo convinti i proponenti che una chiara disciplina dei rapporti di lavoro attiene direttamente alla modificazione dell'equilibrio sociale tra le classi, in favore dei lavoratori, e a tutto vantaggio della comunità nazionale.

Giova rilevare che la proposta di legge, che si sottopone all'esame della Camera, mentre riecheggia, in certo modo, soluzioni già sperimentate in paesi di lunga tradizione sindacale democratica, non contrasta con il tenore dell'articolo 39; questo infatti riguarda il sindacato e suoi poteri e non già l'istituto del contratto collettivo in generale.

Né contrasta altresì con l'ultimo comma dell'articolo 39 citato, neppure laddove si prevede la possibilità di assumere a contenuto di un decreto legislativo disposizioni contenute in un contratto collettivo di lavoro stipulato tra associazioni sindacali, e valido solo tra gli aderenti alle associazioni stesse.

Si tratta in questo caso di disposizioni intese a fornire una difesa a quei lavoratori i cui imprenditori non risultassero organizzati in nessuna associazione sindacale vincolata da contratto.

Considerato che l'articolo 39 della Costituzione, non esclude, con la organizzazione da esso prevista, la possibilità che permanga, pure alla presenza di sindacati registrati, una situazione contrattualistica cosiddetta di diritto privato — situazione cioè di contratti validi solo tra le parti stipulanti — è indubbio che una soluzione prevista agli articoli 14-19 della presente proposta di legge si rivela quanto mai utile.

La Costituzione non ha regolato che parzialmente la materia, in quanto l'articolo 39 citato prevede, è vero, un particolare procedimento che permette di giungere alla stipulazione di contratti collettivi di lavoro efficaci *ultra partes*, ma tale procedimento non è da ritenersi posto come esclusivo.

Si sarebbe potuto concludere per una sua « esclusività », se il testo dell'articolo costituzionale si fosse riferito al modo di formazione dei contratti collettivi in generale: invece il testo dell'articolo 39 — come già detto sopra — è formulato in relazione ai poteri dei sindacati, e, anzi, dei soli sindacati registrati.

Ora, da ciò consegue bensì che se i sindacati registrati vogliono stipulare un contratto collettivo efficace *ultra partes* debbono attenersi al dettato dell'articolo 39; ma questa disposizione non vieta affatto, che, nel caso non si arrivi, per una ragione qualsiasi, alla stipulazione di un contratto siffatto, il legislatore ordinario, in considerazione della funzione sociale che il rapporto di lavoro riveste, possa intervenire a difesa della parte più debole, al fine di contenere con provvedimenti di minimi o di massimi l'arbitrio delle private autonomie.

Poiché la situazione dei lavoratori che si trovano nell'impossibilità di godere la difesa di un contratto collettivo, si fa ogni giorno più pressante e invoca una soluzione, si è ritenuto necessario inserire nella proposta di legge sui contratti collettivi, una delega in forza della quale il Governo, su richiesta di un sindacato nazionale dei lavoratori, sentito il parere della Commissione nazionale dei

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

contratti collettivi di lavoro, potrà provvedere alla difesa dei lavoratori sprovvisti di contratto, mediante decreto legislativo, che prenderà a suo contenuto disposizioni di un contratto collettivo in vigore tra due associazioni sindacali.

Sembra ai proponenti che tale soluzione si inserisca perfettamente nello spirito della Costituzione, che riconosce ai sindacati, sia pure con le opportune garanzie, un potere di regolamentazione nei confronti della categoria, in quanto si provvede così a temperare

l'arbitrio dei pubblici poteri che fossero chiamati a legiferare in materia di rapporti di lavoro. E senza per altro che la soluzione stessa possa apparire sostitutiva nei confronti di una traduzione normativa dell'articolo 39, superandone le difficoltà contingenti, ai proponenti sembra altresì che essa si presenti come una integrazione necessaria, capace di offrire, per ora, un adeguato strumento di difesa per i ceti meno abbienti dei prestatori d'opera.

PROPOSTA DI LEGGE

CAPITOLO I.

DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

ART. 1.

Contratto collettivo.

Il contratto collettivo di lavoro è l'accordo mediante il quale, una o più associazioni sindacali di lavoratori, ed una o più associazioni sindacali di imprenditori, od ogni altro gruppo di imprenditori, od uno o più imprenditori singolarmente, stabiliscono tra loro condizioni generali di lavoro.

ART. 2.

Applicazione.

Ogni contratto collettivo di lavoro determina il proprio campo di applicazione.

Rispetto alle persone, il contratto collettivo di lavoro può essere concluso anche per il personale di un'impresa pubblica che non sia soggetto, per le condizioni di lavoro regolate dai contratti collettivi, ad un particolare ordinamento legislativo o regolamentare.

Rispetto alle attività economiche il contratto collettivo di lavoro può essere di settore o di categoria.

Rispetto al territorio il contratto collettivo di lavoro può essere: nazionale, interprovinciale, provinciale e locale.

ART. 3.

Parti.

I rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori o degli imprenditori possono svolgere attività contrattuale in nome dell'associazione che rappresentano in virtù:

a) di un principio statutario di tale associazione;

b) di una speciale deliberazione di tale associazione;

c) di mandati speciali scritti conferiti loro individualmente da tutti gli aderenti a tale associazione.

I vari gruppi determinano autonomamente le modalità della deliberazione.

ART. 4.

Forma.

Il contratto collettivo di lavoro deve avere forma scritta sotto pena di nullità.

ART. 5.

Contenuto.

Il contratto collettivo di lavoro può contenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle delle leggi e dei regolamenti riguardanti la materia del lavoro. Esso non può derogare alle disposizioni di ordine pubblico fissate con leggi e regolamenti.

ART. 6.

Disposizioni obbligatorie.

I contratti collettivi nazionali di lavoro debbono contenere disposizioni concernenti:

1°) i minimi di retribuzione ed ogni altro elemento di questa;

2°) la disciplina relativa all'assunzione ed al licenziamento dei lavoratori, che non dovrà recare pregiudizio alla libera scelta del sindacato da parte dei lavoratori stessi, e non potrà derogare alle disposizioni di legge in materia, ma si limiterà ad integrarle;

3°) le ferie e i turni di riposo;

4°) le condizioni e le forme della revisione, modifica, denuncia del contratto collettivo o di parte del medesimo;

5°) la procedura del tentativo di conciliazione che deve essere instaurata al fine di comporre le controversie collettive di lavoro tra lavoratori e imprenditori vincolati dal contratto;

6°) le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'apprendistato e della formazione professionale nel quadro del settore di attività considerato, ove non esistano provvedimenti specifici che disciplinano la materia.

ART. 7.

Disposizioni facoltative.

I contratti collettivi di lavoro possono inoltre contenere disposizioni concernenti gli argomenti che seguono:

1°) le condizioni particolari di lavoro:

a) le ore straordinarie;

b) i lavori a turno;

c) il lavoro festivo;

d) il lavoro in periodo di ferie;

- 2°) le retribuzioni in base al rendimento;
- 3°) i premi di anzianità e assiduità;
- 4°) le indennità per spese professionali e assimilate;
- 5°) le indennità di trasferta;
- 6°) l'impegno a tempo ridotto di alcune categorie del personale e relativa retribuzione;
- 7°) le procedure arbitrali, secondo cui saranno o potranno essere composte le controversie collettive di lavoro che sopravvengano fra gli imprenditori ed i lavoratori vincolati da contratto;
- 8°) un sistema complementare di pensioni per il personale;
- 9°) il servizio di trattenuta dei contributi sindacali sui compensi dei dipendenti che non vi si oppongano formalmente.

Tale enumerazione non è tassativa ed ha valore indicativo.

ART. 8.

Durata.

Il contratto collettivo di lavoro può essere concluso per una durata determinata od indeterminata.

Quando il contratto è stipulato per un tempo determinato la sua durata non può essere superiore agli anni 3. In mancanza di accordo contrario, il contratto a tempo determinato giunto alla scadenza continua a produrre i suoi effetti come un contratto a tempo indeterminato.

Il contratto collettivo di lavoro a tempo indeterminato può cessare per volontà di una delle parti, secondo le modalità previste nel contratto stesso a norma dell'articolo 6 della presente legge n. 4. Esso deve prevedere particolarmente la durata del preavviso che deve precedere la denuncia.

ART. 9.

Efficacia.

Il contratto collettivo di lavoro diventa efficace nel giorno successivo a quello del suo deposito presso il registro dei contratti collettivi di lavoro nazionale, regionale, o provinciale, a seconda del campo di applicazione dei contratti stessi.

Le parti possono convenire una diversa decorrenza.

ART. 10.

Deposito.

Il deposito del contratto collettivo di lavoro è eseguito a cura di una delle parti, ma a spese comuni fra le parti contraenti.

ART. 11.

Pubblicità del deposito.

Il deposito dei contratti collettivi di lavoro viene reso pubblico a cura dell'Ufficio del registro dei contratti collettivi di lavoro mediante:

1°) comunicazione alle parti del tempo e luogo in cui è avvenuto il deposito del contratto collettivo;

2°) pubblicazione sul foglio annunci legali della Prefettura quando si tratta di contratto collettivo locale o provinciale;

3°) pubblicazione sul *Bollettino ufficiale* del Ministero del lavoro e della previdenza sociale quando si tratta di contratto collettivo interprovinciale e nazionale.

Nelle imprese soggette all'applicazione di un contratto collettivo deve essere data comunicazione del contratto stesso ai lavoratori mediante pubblico avviso che indichi l'esistenza del contratto collettivo, le parti contraenti, la data e il luogo del deposito. Copia del contratto sarà tenuta a disposizione del personale negli uffici dell'impresa.

Per i contratti collettivi che riguardano aziende agricole detto avviso sarà affisso all'albo del Municipio del luogo in cui ha sede l'azienda.

ART. 12.

Obbligatorietà.

Il contratto collettivo di lavoro depositato ai sensi dell'articolo 10, obbliga tutti coloro che hanno personalmente firmato il contratto o che appartengono alle associazioni che lo hanno firmato, o che appartenevano a tali associazioni all'epoca della firma, come tutti coloro che in qualsiasi momento diventano membri di tali associazioni.

Quando l'imprenditore è vincolato dalle clausole di un contratto collettivo di lavoro, tali clausole si applicano a tutti i contratti di lavoro da lui conclusi.

ART. 13.

Adesione tardiva.

Una associazione sindacale che non abbia preso parte alla stipulazione di un contratto collettivo può aderirvi, per mezzo dei suoi rappresentanti, anche dopo il deposito del contratto stesso.

L'adesione deve essere notificata a cura del competente ufficio del registro dei contratti collettivi di lavoro a tutte le altre parti contraenti, entro cinque giorni dall'apposi-

zione della firma in calce al contratto depositato.

In questo caso l'adesione produce gli effetti di cui all'articolo precedente a partire dal decimo giorno dall'apposizione della firma.

CAPITOLO II.

DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE A CONTENUTO DI UN DECRETO PRESIDENZIALE DISPOSIZIONI DI UN CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

ART. 14.

Disposizioni di un contratto collettivo assunte a contenuto di decreto presidenziale.

Una o più tra le associazioni sindacali nazionali di lavoratori possono domandare che le disposizioni del contratto collettivo di lavoro nazionale di categoria da esse stipulato con la controparte, siano assunte a contenuto di un decreto presidenziale vincolante tutti gli imprenditori ed i lavoratori compresi nell'ambito della categoria stessa.

ART. 15.

Delega di poteri al Governo.

Il Governo, accertato che il contratto collettivo nazionale oggetto della richiesta, di cui al precedente articolo 14, sia conforme alle disposizioni della presente legge, ed in particolare modo al disposto dell'articolo 6, sentito il parere motivato dalla Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro, è delegato a provvedere sulla richiesta delle associazioni sindacali dei lavoratori mediante decreto presidenziale.

Il Consiglio dei Ministri delibera il provvedimento su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale agisce di sua iniziativa ovvero su domanda di una o più delle associazioni sindacali dei lavoratori.

ART. 16.

Durata della delega.

La delega di cui al precedente articolo 15 è conferita al Governo per la durata di due anni, a partire dalla data dell'entrata in vigore della presente legge. Essa su richiesta dei Sindacati dei lavoratori, o per iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, può essere rinnovata.

ART. 17.

Obbligatorietà del decreto presidenziale.

Alle disposizioni del decreto presidenziale, di cui agli articoli 14 e 15 della presente legge, dovranno uniformarsi tutti i rapporti di lavoro rientranti nell'ambito della categoria interessata, siano o no regolati da contratti collettivi di lavoro, salve fatte le clausole più favorevoli per i lavoratori contenute nei contratti stessi.

ART. 18.

Abrogazione del decreto presidenziale.

Il decreto presidenziale di cui agli articoli 14 e 15 della presente legge, è abrogato allorché cessano gli effetti del contratto collettivo fra le parti stipulanti. In mancanza di espressa denuncia di una delle parti interessate, i rapporti di lavoro continueranno ad essere regolati dalle disposizioni fatte oggetto del decreto stesso.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dietro richiesta di una delle parti, può proporre che venga abrogato il decreto legislativo di cui agli articoli 14 e 15 della presente legge. Sulla abrogazione del decreto dovrà essere richiesto parere motivato alla Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

ART. 19.

Pubblicazione del decreto presidenziale.

Il decreto del Governo, di cui agli articoli 14 e 15 della presente legge, deve essere pubblicato per esteso sulla *Gazzetta Ufficiale* ed i suoi estremi devono essere annotati nel registro dei contratti collettivi di lavoro.

Del decreto deve essere data notizia ai lavoratori mediante pubblico avviso negli ambienti di lavoro, o nell'albo del Municipio dove ha sede l'azienda agricola.

CAPITOLO III.

DEL REGISTRO E DELLA COMMISSIONE
NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI
DI LAVORO

ART. 20.

Il registro dei contratti collettivi di lavoro.

È istituito il registro dei contratti collettivi di lavoro, da tenersi a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e dei

suoi organi periferici regionali e provinciali, presso il quale saranno depositati i contratti collettivi di lavoro nazionali, interprovinciali, provinciali e locali a norma dell'articolo 10 della presente legge.

ART. 21.

La Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

È istituita la Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

Tale commissione è incaricata di esprimere parere motivato sui provvedimenti del Governo di cui agli articoli 14 e 15 della presente legge.

Su proposta di due o più associazioni sindacali di lavoratori in essa rappresentate, può richiedere che venga sentito in proposito il parere della categoria professionale interessata mediante *referendum*, da organizzarsi a cura del Ministero del lavoro e dei suoi organi periferici.

Essa può studiare, ove lo crederà opportuno, la composizione di un bilancio tipo, valevole per l'eventuale determinazione di un salario minimo vitale nazionale; e può condurre tutte le indagini sulla situazione contrattualistica salariale del Paese che riterrà utili all'assolvimento dei suoi compiti.

ART. 22.

Nomina della Commissione.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale nominerà con un suo decreto, ogni anno, dietro designazione delle associazioni sindacali rappresentative su scala nazionale, i membri della Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro, sulla base della rappresentanza paritetica delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, tra di esse, e nell'interno delle rispettive rappresentanze.

ART. 23.

Composizione della Commissione e durata in carica dei membri.

La Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro è presieduta da un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Possono essere chiamati a farne parte, oltre ai rappresentanti delle associazioni sin-

dacali nazionali, qualora le circostanze lo richiedessero e a puro titolo consultivo, esperti delle parti e dei vari Ministeri.

I membri della Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro durano in carica un anno.

CAPITOLO IV.

DELLA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO E DEL DECRETO SANZIONI

ART. 24.

Adempimento e azione per danni e interessi.

Le parti stipulanti un contratto collettivo di lavoro, come tutte quelle che avranno ad esso aderito, sono tenute ad astenersi da ogni atto che possa compromettere la leale applicazione del contratto stesso.

Contro ogni infrazione agli obblighi contrattuali è data azione per danni ed interessi a favore delle parti lese.

ART. 25.

Controversie relative all'applicazione dei contratti.

Le controversie relative alla interpretazione delle clausole contrattuali, in quanto non estinte dall'esperimento delle procedure di conciliazione previste dai contratti stessi, su istanza di una delle associazioni sindacali interessate, sono sottoposte al giudizio di una sezione specializzata delle Corti di appello, nella cui circoscrizione rientra il campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro. Nel caso in cui il contratto viga in più di una circoscrizione di Corte d'appello, o si tratti di contratto nazionale, è competente la sezione specializzata della Corte di appello di Roma.

All'uopo si osserveranno le norme di cui al capitolo I, titolo IV, libro II, del Codice di procedura civile in quanto applicabili.

La sezione specializzata è composta da 5 magistrati e da 4 esperti nominati dal presidente della Corte di appello su designazione effettuata dal Ministero del lavoro in base ad un elenco di nominativi forniti dalle associazioni sindacali.

ART. 26.

Sanzioni.

Della vigilanza sulla osservanza e sulla applicazione delle disposizioni del contratto collettivo fatte oggetto del decreto di cui

agli articoli 14 e 15, della presente legge, sono incaricati gli organi competenti centrali e periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Gli imprenditori che non osservano le clausole e le disposizioni rese obbligatorie dal decreto del Governo, saranno puniti con una ammenda da a lire. In caso di recidiva il contravventore sarà punito con una ammenda da a lire. Nel caso di pluralità di contravvenzione comportante penalità di recidiva, l'ammenda sarà applicata tante volte quante nuove contravvenzioni siano state rilevate.

Ogni infrazione alle disposizioni concernenti l'affissione del testo del contratto collettivo e del decreto di estensione sarà punita con una ammenda da a lire.

ART. 27.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.