

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 23

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**PASTORE, MORELLI, CAPPUGI, SABATINI, CALVI, DA VILLA, GITTI, COLLEONI, MENOTTI, ZANIBELLI, DE MEIO, BUZZI, BIASUTTI, VALSECCHI, DRIUSSI, BADALONI MARIA, PAVAN, ROSELLI, SARTOR, COLASANTO, SCALIA, BIAGGI, BUFFONE, DE BIAGI, VIVIANI ARTURO**

*Annunziata il 23 luglio 1953*

### Disciplina dei rapporti di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge riproduce quasi fedelmente il testo di un'altra proposta sottoposta all'esame della Camera durante la passata legislatura, e caduta con questa.

Essa riguarda un aspetto molto importante e delicato del problema storico posto nel nostro Paese dalla relazione che unisce classe lavoratrice e Stato democratico: l'aspetto della difesa contrattualistica. È indubbio infatti che alla efficacia della difesa contrattualistica è legato strettamente e direttamente il consolidamento dello Stato democratico. Risolvendosi in essa concretamente la garanzia autonomistica — la garanzia cioè della libertà democratica, intesa come piena e responsabile disponibilità dei propri legittimi interessi da parte delle categorie produttrici per la costruzione dal basso del « bene comune », attraverso una diffusione ampia ed organizzata del potere normativo — è essa sola capace, nella misura in cui le circostanze permettono che si esplichino con efficacia positiva, di mantenere la spinta rinnovatrice dei lavoratori nell'alveo delle soluzioni democratiche. Solo una sperimentata efficacia della difesa contrattualistica

può indurre la classe lavoratrice a tenere conto della naturale distinzione tra i diversi momenti del suo problema — economico, politico, sociale — ed a tradurre quindi quella distinzione nei termini di corrette prospettive risolutive del problema stesso, in esperienze operative distinte e per la natura degli strumenti e per il contenuto degli obiettivi. Mentre l'esaltata funzionalità del sindacato si tradurrà altresì, attraverso la maturazione connessa ad ogni pratica esperienza di autogoverno, in una poderosa azione di educazione democratica per gruppi di cittadini sempre più vasti.

Ora invece da noi, le difficoltà che incontrano la difesa contrattualistica del rapporto di lavoro, sono così evidenti, le circostanze che la dimostrano inefficace ed inoperante così presenti alla coscienza di tutto il paese, compreso il comune uomo della strada, che quasi ci sembrerebbe di minimizzarne la gravità, di porre in dubbio la vostra sensibilità sociale, se tentassimo una benché minima documentazione. Gli stessi funzionari dell'Amministrazione dello Stato, e precisamente del Ministero del lavoro, e spesso hanno pubblicamente denunciato il

disagio di chi si trova a fronteggiare le più difficili situazioni in fatto di inosservanza dei contratti collettivi di lavoro, di resistenza delle organizzazioni padronali — che giunge sino al rifiuto — alla stipulazione dei contratti stessi.

Non altrettanto chiara però, e profonda, sembra essere la consapevolezza della causa vera che rende inefficace per la classe lavoratrice la difesa contrattualistica, onde distorsioni pericolose subisce spesso la ricerca di strumenti adeguati per la risoluzione di quelle difficili situazioni.

Giòva pertanto sottolineare, in questa occasione, alcuni motivi propri della logica che guida l'azione sindacale e presiede alla difesa contrattualistica di cui parliamo, determinandone l'efficacia.

Soltanto il particolare stadio dello sviluppo economico-sociale del nostro paese li riesce ad offuscare ad una comprensione immediata, mentre altrove il processo capitalistico-industriale li rendeva, da tempo, quei motivi, dati di comune e pacifica convinzione.

Il contratto collettivo di lavoro assolve alla sua funzione di strumento di elevazione economico-sociale della classe lavoratrice nella misura in cui in un ambiente economico-sociale si realizza un fatto: il controllo dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori. La possibilità per i lavoratori di controllare o meno quell'offerta — assieme alla misura del controllo stesso — risulta assolutamente determinante ai fini della stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e della osservanza dei contratti stessi.

Ciò premesso, poiché è chiaro come tale possibilità sia legata alle condizioni oggettive del mercato del lavoro, quella possibilità riducendosi pressoché a zero in situazioni, come quella italiana, caratterizzata dalla presenza di un forte volume di disoccupazione strutturale, apparirà evidente come e perché da noi tremendamente ridotta risulta la stessa efficacia della difesa contrattualistica. Quel che è più grave però, tale inefficacia non si contiene nei limiti della stipulazione o della applicazione del contratto collettivo di lavoro; essa travalica sul piano stesso del diritto non riuscendosi a cogliere il valore dinamico di questa particolare esperienza negoziale, dato dal fatto che, nel nostro caso, non si tratta tanto di applicare questa o quella norma, quanto piuttosto di creare sempre nuove norme capaci di fare seguire alla organizzazione del rapporto di lavoro l'evolversi dello sviluppo tecnico-economico. Lo stesso diritto dunque, oltre a ri-

sultare incerto e poco chiaro, soprattutto per quanto riguarda l'applicazione al settore del lavoro di alcuni principi fondamentali del diritto comune, spesso si vede piegato a soluzioni che tendono ad arrivare al contratto collettivo di lavoro ad ogni costo, in ogni circostanza. Si scambia così il fine con il mezzo, e non ci si accorge che non si può allora sfuggire dall'intervento autoritario dello Stato, più o meno indiretto, dovendosi cominciare logicamente col negare di fatto la libertà contrattuale dei sindacati, sapientemente sancita dalla nostra Costituzione.

Stando così le cose, convinti della delicata funzione politico-economico-sociale della difesa contrattualistico-collettiva, non v'ha chi non veda come i mezzi per dare una buona volta a tale difesa la sua efficacia, se da una parte sono da vedersi, fondamentalmente, in tutti i provvedimenti che l'iniziativa dei pubblici poteri ha posto, va ponendo, e porrà in essere al fine di allargare le dimensioni del nostro mercato ed aumentare le occasioni di lavoro; dall'altra potranno ancora consistere nell'intervento della legge diretto a proteggere — secondo uno dei principi fondamentali del nostro diritto del lavoro — la parte contraente più debole del contratto collettivo di lavoro: innanzi tutto riconducendo la chiarezza sul piano del diritto comune col richiamare i principi e le norme in vigore; quindi col porre delle disposizioni che mirino a combattere le inosservanze e i disordini più tipici e ricorrenti; ed infine coll'organizzare una difesa per tutti quei lavoratori cui, per diversi motivi, non può estendersi l'efficacia di contratti collettivi di diritto comune.

Sono così individuate le linee sostanziali del presente progetto di legge.

Mentre intorno alla soluzione che qui si propone per i problemi della chiarezza e del contenimento delle inosservanze, non si pensa sia difficile raccogliere consensi, una obiezione di apparente serietà potrebbe essere opposta contro la soluzione dell'assunzione a contenuto di un decreto presidenziale di disposizioni di un contratto collettivo.

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 opportuno inserire nella presente 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 di una Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro, potrà provvedere alla difesa — soprattutto sul piano dei salari —

dei lavoratori sprovvisti di contratto, mediante decreto legislativo, che prenderà a suo contenuto disposizioni di un contratto collettivo in vigore tra le associazioni sindacali.

Contro siffatta soluzione potrebbe essere avanzata una obiezione di carattere giuridico-pratico: ma l'articolo 39 della Costituzione non prevede la possibilità per i sindacati registrati di stipulare contratti collettivi efficaci *ultra partes*? La presente proposta non urta contro detto articolo? Non sarebbe più pratica la traduzione normativa dello stesso articolo?

La serietà di siffatte obiezioni è solo apparente: infatti manca ad esse una vera consistenza sia sul piano giuridico come sul piano pratico. Per quanto riguarda il piano giuridico l'obiezione avrebbe valore se la nostra soluzione intendesse sostituire quella prevista dall'articolo 39 della Costituzione. A questo riguardo, mentre notiamo che lo stesso disegno di legge governativo numero 2380 presentato nella passata legislatura aveva sostanzialmente accolta la nostra soluzione in una norma transitoria, e precisamente nell'articolo 42, ricordiamo che, nella relazione che accompagnava la precedente proposta di legge, si chiariva: « 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 i 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 l'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 la 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 (*s'intende ai fini della difesa della categoria, non rispetto ai poteri dei sindacati registrati*).

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.

Pertanto la soluzione che la presente proposta suggerisce non vuol porsi affatto come sostitutiva, nei confronti di una eventuale traduzione normativa dell'articolo 39 della Costituzione, che dovrebbe e dovrà mirare però, si badi bene, non già a realizzare ad ogni costo il contratto collettivo di lavoro efficace *ultra partes* — perché le associazioni sindacali non abdicano mai alla libertà di fare o non fare un contratto — sibbene dovrà provvedere ad organizzare la piena libertà sindacale. Non si tratta infatti di una formale estensione di contratto; si tratta di organizzare in un modo particolare — in un modo cioè che tenga conto della rilevanza costituzionale della iniziativa dei sindacati — la possibilità che ai pubblici poteri sempre rimane, anche di fronte all'articolo 39 della Costituzione, di intervenire nel delicato rapporto sociale-economico che è il rapporto di lavoro per la difesa di certe condizioni minime.

Non solo dunque la soluzione qui prevista si rivela complementare e integratrice rispetto a quella contenuta nell'articolo 39 citato, ma ne supera anche — nelle circostanze attuali — le difficoltà e i pericoli di traduzione. Difficoltà e pericoli che non si contengono soltanto nel fatto che è naturalmente arduo compito — come si riconosceva nelle pagine di un noto

periodico — « in un Paese dove l'esperienza legislativa nel settore è limitata al non-intervento liberale ed all'intervento fascista, quello di dar vita ad una disciplina che attribuisca forza normativa alle manifestazioni della autonomia collettiva dei gruppi professionali, ma ne rispetti la libera determinazione; componga i contrasti con le organizzazioni concorrenti, ma non costituisca lo strumento per la cristallizzazione dell'esistente precario equilibrio sindacale ». Difficoltà e pericoli che si riferiscono anche duettamente al delicato equilibrio economico del nostro Paese, cui l'automatismo della estensione a tutta la categoria, proprio della soluzione contrattualistica *ultra partes* dell'articolo 39 citato, potrebbe recare seria offesa, mediante l'ulteriore irrigidimento su

piano nazionale di un elemento del sistema economico: il salario. Senza dire poi della maggior tensione che ciò provocherebbe nella polemica tra lavoratori e ceti padronali, per niente opportuna in situazioni come la nostra che esigono il massimo sforzo di collaborazione di tutti i gruppi sociali.

Sicché anche sul terreno pratico la soluzione prospettata nella presente proposta di legge, si presenta consigliabile, con la sua caratteristica fluidità nella difesa di tutte le categorie dei lavoratori, rappresentando — relativamente alle possibilità che a tal fine ad una iniziativa legislativa sono riservate — un valido strumento di equilibrio sociale, in favore dei lavoratori e a tutto vantaggio della comunità nazionale.

## 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, insieme ad una o più associazioni sindacali di imprenditori, od ogni altro gruppo di imprenditori, od uno o più imprenditori singolarmente, disciplinano il rapporto di lavoro tra lavoratori e datori di lavoro.

##### ART. 2.

###### *Applicazione.*

Ogni contratto collettivo di lavoro determina il proprio campo di applicazione, sia per quanto riguarda le persone come per quanto riguarda il territorio.

Rispetto alle persone, il contratto collettivo di lavoro può essere stipulato anche per il personale di una impresa pubblica che non sia soggetto per le condizioni di lavoro regolate dai contratti collettivi, ad una particolare disciplina legislativa o regolamentare.

##### ART. 3.

###### *Parti.*

I rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori o degli imprenditori pos-

sono svolgere attività contrattuali in nome dell'associazione che rappresentano in virtù:

a) di un principio statutario di tale associazione;

b) di una speciale deliberazione di 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 per i lavoratori più favorevoli 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 e le forme di retribuzione;
- 2°) l'orario di lavoro;
- 3°) il riposo settimanale e le festività;
- 4°) le ferie;
- 5°) il trattamento di malattia e infortunio;
- 6°) il trattamento di quiescenza;
- 7°) 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;
- 8°) le definizioni delle categorie e le condizioni per l'assegnazione e il passaggio di categoria;
- 9°) gli organi e la procedura da seguire per il tentativo di conciliazione che deve essere instaurata al fine di comporre le controversie collettive di lavoro tra lavoratori e imprenditori vincolati dal contratto;
- 10°) le norme per la definizione dei reclami e delle controversie individuali;
- 11°) le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'apprendistato e della for-

mazione professionale nel quadro del settore di attività considerato ove non esistano provvedimenti specifici che disciplinano la materia;

12°) le condizioni e le forme della revisione, modifica, denuncia del contratto collettivo o di parte del medesimo;

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;
- 2°) i premi di anzianità e assiduità, i premi collettivi d'azienda;
- 3°) le indennità per spese professionali e assimilate;
- 4°) le indennità di trasferta;
- 5°) l'impegno a tempo ridotto di alcune categorie del personale e relativa retribuzione;
- 6°) un sistema complementare di pensioni per il personale;
- 7°) il servizio di trattenuta dei contributi sindacali sui compensi dei dipendenti che non vi si oppongono formalmente;
- 8°) l'organizzazione della consultazione mista.

Tale enumerazione non è tassativa ed ha valore indicativo.

ART. 8.

*Durata.*

Il contratto collettivo di lavoro può essere concluso per una durata determinata o indeterminata, fermo restando quanto disposto all'articolo 2097 del Codice civile, 2° comma.

L'apposizione del termine si considera fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato, e quindi è priva di effetto, nel caso in cui il contratto sia stato rinnovato per la seconda volta consecutiva per lo stesso tipo di prestazione di lavoro, senza che si possa giustificare col carattere speciale o stagionale del lavoro stesso.

Quando il contratto è stipulato per un tempo determinato la sua durata non può essere superiore agli anni 2. 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 (2°). 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 o provinciali 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 nel deposito.*

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

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

2°) pubblicazione sul *Foglio annunzi legale* 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 o 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, salve fatte le condizioni più favorevoli ai lavoratori disposte da contratti a sfera di applicazione più ristretta compresa nel campo di applicazione del contratto stesso.

Quando l'imprenditore è vincolato dalle clausole di un contratto collettivo di lavoro, tali clausole si applicano a tutti i rapporti di lavoro di cui è parte.

Le disposizioni del contratto collettivo si applicano anche ai prestatori di lavoro a domicilio, quando si tratta di lavoro effettuato per conto di una impresa e la prestazione relativa non si differenzia sostanzialmente, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti del rischio e della subordinazione tecnico-funzionale, da quelle che si effettuano o si potrebbero effettuare all'interno dell'impresa. I prestatori di lavoro a domicilio però devono risultare iscritti ad un sindacato stipulante.

Il contratto collettivo di lavoro, stipulato da sindacati nazionali e depositato ai sensi dell'articolo 10, in mancanza di norme ad efficacia generale su tutta la categoria, obbliga anche gli imprenditori che conducono opere in esecuzione di capitolati d'appalto con enti pubblici, quando i lavoratori o gli imprenditori stessi siano iscritti alle associazioni sindacali stipulanti.

## ART. 13.

*Adesione tardiva*

Un'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'apposizione 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 POSSIBILITA' DI ASSUMERE A  
CONTENUTO DI UN DECRETO PRESI-  
SIDENZIALE DISPOSIZIONI DI UN CON-  
TRATTO 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 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 dei 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 degli articoli 6, 9, 10, 11, della presente legge, 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 Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il quale agisce 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, 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 allorchando cessano gli effetti del contratto collettivo fra le parti stipulanti.

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 presidenziale, 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, presso i quali 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 prima della emissione del decreto presidenziale, il parere della categoria professionale interessata mediante *referendum*, da organizzarsi a cura del Ministero del lavoro e dei suoi organi periferici.

Essa può studiare 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.

ART. 23.

*Composizione della Commissione  
e durata in carica dei membri.*

La Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Essa si compone di non più di 20 membri oltre il Presidente.

Possono essere chiamati a farne parte, oltre i rappresentanti delle associazioni sindacali 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.

DELL'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 d'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 dei contratti collettivi, nonchè delle disposizioni 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.

Il loro verbale di accertamento, vistato dalla sezione di Corte di appello di cui all'ar-

articolo 25 della presente legge, costituisce titolo esecutivo.

Gli imprenditori che non si attengono a quanto disposto all'ultimo comma dell'articolo 12 della presente legge, sono puniti con la risoluzione del capitolato d'appalto da dichiararsi per decreto prefettizio.

Gli imprenditori che non osservano le clausole e le disposizioni obbligatorie del decreto presidenziale, saranno puniti con una ammenda da        a        lire. In caso di recidiva il contravventore sarà punito con una ammenda da        a        lire.

Se si tratta di mancata applicazione di tariffe salariali l'ammenda dovrà essere pari alla cifra complessiva dei salari non corrisposti moltiplicata per 5 o per 10 in caso di recidiva.

Nel caso di pluralità di contravvenzioni comportanti 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 un'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.