

CAMERA DEI DEPUTATI N. 128

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati PASTORE e MORELLI

Annunziata il 22 settembre 1953

Tutela del lavoro a domicilio

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Come è noto, nel campo delle attività produttive, particolare e speciale rilievo assume il lavoro a domicilio, il lavoro, cioè, effettuato fuori dei locali di un'impresa o comunque non sottoposto durante la sua esecuzione alla diretta vigilanza del datore di lavoro, e che, in genere, il lavoratore compie nella sua stessa abitazione.

Tale forma di lavoro, sia per la sua distribuzione capillare, sia perché gli imprenditori non hanno interesse a renderne evidente l'esistenza, e, infine, per la difficoltà di ritrovarsi e di riunirsi dei lavoratori interessati, non appare agli occhi del profano in tutta la sua vastità di estensione, mentre purtroppo costituisce, per le tristi condizioni cui sono costretti i lavoratori, una delle pagine più nere della nostra tutela del lavoro.

Non esiste un esatto censimento nel nostro Paese che serva ad indicare con sufficiente approssimazione il numero e la natura dell'attività dei lavoratori a domicilio. Le statistiche ufficiali si sono sempre infatti limitate a rilevare e censire gli aspetti più appariscenti dell'attività in discorso.

Così, ad esempio, dal censimento della popolazione italiana del 1936 risulterebbero esistere nel territorio nazionale oltre 85 mila lavoratori a domicilio, svolgenti attività a carattere continuativo e quindi facilmente censibili, suddivisi nei seguenti settori di attività:

- industrie del legno;
- industrie che utilizzano spoglie animali;
- industrie della carta;
- industrie poligrafiche;
- industrie metallurgiche;
- industrie meccaniche;

- industrie che lavorano minerali non metallici;

- industrie tessili;

- industrie del vestiario, abbigliamento e arredamento;

- industrie chimiche;

- dipendenti da aziende commerciali;

- attività varie.

Nell'allegato 1° si riportano i dati statistici accennati, suddivisi per regioni e inoltre si elencano nell'allegato 2° le voci di attività professionali censite.

Pure essendo, come si conferma più avanti, tale statistica del tutto incompleta, tuttavia la stessa serve quanto meno a dimostrare come il lavoro a domicilio sia diffuso in tutte le provincie e come interessi una quantità notevole di attività professionali.

Come accennato però tali rilevazioni statistiche sono da considerarsi assolutamente superficiali e limitate a quei gruppi di lavoratori che, svolgendo un'attività avente caratteristiche di rilievo, sono facilmente individuabili, come ad esempio: le merlettaie di Cantù, i lavoratori guanti in pelle di Napoli, ecc., ecc.

Peraltro, da indagini svolte dalle Organizzazioni sindacali di categoria, risulta che la diffusione del lavoro a domicilio è vastissima e si estende anche ad altri settori di attività, investendo non solo professioni di carattere manuale, ma anche attività di natura intellettuale comune o d'ordine, come ad esempio: scrittura a macchina, copiatura di documenti a mano, esecuzione di disegni, pittura di cartoline, decorazione di oggetti artistici, trafilazioni, ecc., ecc.

Al riguardo, occorre considerare che la già cennata tendenza padronale a mascherare la esistenza dei lavoratori a domicilio e la non esatta delimitazione della figura di tali lavoratori, ha portato a confonderli con gli artigiani. Difatti: dal predetto censimento del 1936 risultano (vedere allegato 1°) ben 971 mila lavoratori che sono dichiarati « artigiani senza dipendenti ». Orbene, per le considerazioni che più avanti si espongono in merito a chi possa essere realmente considerato artigiano, cioè coloro che esercitano una piccola impresa organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia (articolo 2083 del Codice civile) e per le constatazioni fatte dalle Organizzazioni sindacali, è da ritenersi che una buona parte — nella migliore delle ipotesi almeno il 30 per cento — di tali presunti artigiani senza dipendenti è da considerarsi costituita da semplici lavoratori a domicilio.

Se si aggiungono poi le omesse denunce e la notevole deleteria diffusione del lavoro a domicilio, determinatasi dal 1936 in avanti, si può tranquillamente affermare che in Italia i lavoratori a domicilio non sono certo meno di mezzo milione.

Si tratta quindi di vaste masse di lavoratori che, allo stato attuale delle cose, sono pressoché sprovvisti di ogni tutela morale, sociale ed economica.

Con il progredire dell'azione tutelatrice e di elevazione delle condizioni economiche e morali delle altre categorie di lavoratori per effetto del progresso sociale, la distanza che separa le condizioni dei lavoratori a domicilio dagli altri è venuta ad aumentare notevolmente, creando uno squilibrio, del tutto ingiustificato, che non può più oltre essere tollerato.

Le Organizzazioni dei lavoratori quindi non potevano essere insensibili alle sempre più pressanti richieste dei lavoratori a domicilio perché si provvedesse finalmente ad assicurare ad essi condizioni di lavoro, di assistenza e di previdenza analoghe a quelle godute dagli altri lavoratori e, pertanto, hanno interessato i presentatori della presente proposta di legge affinché si facessero promotori dell'emanazione di norme che consentissero di rendere giustizia sul piano sociale anche alla grande massa dei lavoratori a domicilio.

La proposta di legge che si accompagna, infatti, è intesa a creare lo strumento giuridico necessario a consentire la invocata tutela dei lavoratori a domicilio.

Al riguardo giova ricordare che un primo tentativo di tutela previdenziale dei lavoratori a domicilio lo si trova nell'articolo 4 del

regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422, contenente le norme regolamentari per l'applicazione delle leggi allora vigenti sull'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia. In tali norme infatti si precisa che: « sono considerati lavoratori a domicilio le persone dell'uno e dell'altro sesso che eseguono, a tempo, a cottimo, ad opera o in qualsiasi altra forma, lavori retribuiti, per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, né sottoposti alla sua sorveglianza diretta ». Tale precisazione veniva dettata allo scopo di stabilire quali erano i lavoratori da considerarsi lavoratori a domicilio ai fini dell'applicazione dell'assicurazione predetta, considerando così il lavoro a domicilio una forma marginale di lavoro subordinato che si avvicinava assai al cosiddetto lavoro autonomo e per il quale quindi era indispensabile stabilire una distinzione.

Con la predetta definizione però si è operata una distinzione molto sommaria del lavoro a domicilio consentendo di sostenere, ad esempio, che i lavoratori a domicilio che non svolgevano una attività continuativa per un solo datore di lavoro, non potevano essere considerati quali lavoratori subordinati e quindi dovevano essere esclusi da ogni forma di tutela.

È evidente come una tale interpretazione consentisse delle facili evasioni, ragione per cui, a distanza di oltre 25 anni, troviamo che la enorme maggioranza dei lavoratori a domicilio non gode ancora di alcuna efficiente tutela e neppure delle assicurazioni previdenziali base previste dalla citata legge.

A conferma di ciò si nota, ad esempio, che mentre dal censimento risultano, come sopra detto, esistere oltre 85 mila lavoratori a domicilio, gli assicurati presso l'Istituto malattie (I.N.A.M.) risultano essere soltanto poco più di 11 mila.

Nel periodo corporativo il problema fu affrontato e difatti: la 21ª dichiarazione della « Carta del Lavoro » (21 aprile 1927) stabiliva che: « il contratto collettivo di lavoro estende i suoi benefici e la sua disciplina anche ai lavoratori a domicilio. Speciali norme saranno dettate dallo Stato per assicurare la polizia e l'igiene del lavoro a domicilio ».

Le successive norme di legge, obbedendo al disposto ricordato, considerarono i lavoratori a domicilio e infatti: il regio decreto-legge 22 marzo 1934, n. 654, dettante le norme per la tutela della maternità, si applicò anche alle lavoratrici a domicilio per quanto riguardava l'assicurazione obbligatoria per la ma-

termità; la legge 10 gennaio 1935, n. 112, istitutrice del libretto di lavoro, estende lo stesso anche ai lavoratori a domicilio.

Le ulteriori norme dettate per il perfezionamento delle assicurazioni sociali obbligatorie considerarono pure i lavoratori a domicilio, ai quali dovrebbero quindi applicarsi le norme per la maternità, l'invalidità, la vecchiaia e la tubercolosi.

I lavoratori a domicilio vennero inoltre considerati nelle norme di inquadramento sindacale con le relative categorie. Infatti, con decreto ministeriale 2 agosto 1932 (*Gazzetta Ufficiale* 16 agosto 1932, n. 188), vennero attribuiti alla rappresentanza della allora esistente Confederazione dei lavoratori dell'industria. « I lavoratori a domicilio che lavorano su commissioni di imprenditori o su commissioni di imprenditori e di consumatori diretti, purché provvedano all'esecuzione del lavoro da soli o con l'ausilio di soli familiari ».

Nulla invece venne fatto per quanto si riferisce all'igiene del lavoro a domicilio, per cui il disposto sopra ricordato della « Carta del Lavoro » non ebbe alcuna pratica applicazione.

I contratti collettivi corporativi (che come noto sono tutt'ora vigenti ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369) interessanti categorie per le quali si presumeva che esistessero lavoratori a domicilio, contengono l'affermazione della piena applicabilità del contratto stesso ai lavoratori a domicilio; ma in realtà non si addivenne mai a colmare (salvo qualche rara eccezione) le lacune tecnico-legislative che impedivano ogni pratica applicazione delle tutele sopra ricordate nei confronti dei lavoratori in questione.

Peraltro due tentativi operati nel periodo corporativo necessitano di essere tenuti presenti, soprattutto per i loro risultati negativi. Essi sono:

1°) Le norme per il lavoro a domicilio nell'industria dell'abbigliamento stabilite dalla Corporazione dell'abbigliamento nella seduta del 1° giugno 1935 (*Bollettino Ufficiale* del Ministero delle corporazioni, fascicolo 132 del 5 aprile 1936, allegato n. 815). Norme che si limitarono a ribadire l'obbligo delle Associazioni di procedere alla stipula di particolari contratti, integrativi di quelli generali, per i lavoratori a domicilio e che quindi, non avendo superate le lacune esistenti, ma solamente sottolineate le stesse, non ebbero alcun sostanziale risultato.

2°) La mozione per il lavoro a domicilio nell'industria del legno, approvata dalla Cor-

porazione del legno nella sessione dell'11-14 gennaio 1936 (pubblicata nel *Bollettino delle informazioni corporative*, gennaio 1936). Anche tale mozione però si limitò, come la precedente, a sottolineare le deficienze della allora esistente disciplina legislativa e contrattuale, mentre, peraltro, aumentò la confusione già esistente nella individuazione dei lavoratori a domicilio, giungendo alla seguente assurda affermazione: « Nella lavorazione del legno si riconosce la qualità di lavorante a domicilio soltanto a coloro che, non avendo né bottega, né dipendenti, esercitano al loro domicilio un'attività lavorativa con macchine o mezzi di proprietà del committente e prestino la loro opera, di regola, per una sola ditta ».

Dalla lettera di tale formula risulterà evidente, infatti, come per sottrarsi alle future eventuali norme di tutela di tali lavoratori, bastava stipulare un finto atto di cessione delle macchine o degli attrezzi di lavoro, oppure fare in modo che il lavoratore dovesse, per vivere, accettare lavoro da più committenti. In particolare poi, trattandosi di industria del legno, è evidente che lo svolgimento dell'attività lavorativa doveva compiersi in un locale apposito, determinandosi in tal modo l'esistenza di quella « bottega » che da sola era sufficiente ad impedire l'applicazione di qualunque norma di tutela.

Successivamente, il principio dell'applicabilità delle norme generali che regolano i rapporti di lavoro e dei contratti collettivi di categoria nei confronti dei lavoratori a domicilio, trovò codificazioni nel disposto dell'articolo 2128 del Codice civile, nel quale è detto: « Ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le disposizioni di questa sezione, in quanto compatibili con la specialità del rapporto ».

È noto che la sezione del Codice civile contenente l'articolo 2128, ed alla quale lo stesso fa riferimento, è la sezione III: « Del rapporto di lavoro », del Libro V, « Del lavoro », nella quale sono considerati gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro e cioè:

l'assunzione in prova; la durata del contratto di lavoro; la violazione delle norme sul collocamento; la retribuzione; la obbligatorietà del cottimo; le tariffe di cottimo; la partecipazione agli utili; la prestazione del lavoro e il cambio di mansioni; la diligenza del prestatore di lavoro; l'obbligo di fedeltà; le sanzioni disciplinari; l'orario di lavoro; il lavoro straordinario e notturno; il riposo settimanale e le ferie; il trattamento in caso di infortunio, malattia, gravidanza, puerperio; il servizio militare; il trasferimento d'azienda; le rinun-

zie e transazioni; le norme sulla previdenza e assistenza obbligatoria e le relative contribuzioni, le norme sui fondi speciali di previdenza e assistenza; il recesso del contratto a tempo indeterminato; il recesso per giusta causa; l'indennità di anzianità; il computo dell'indennità di preavviso e di anzianità; l'indennità in caso di morte; il certificato di lavoro, i patti di non concorrenza; le prestazioni di fatto con violazione di legge; il divieto di interposizione nel lavoro a cottimo; l'applicabilità dei contratti ai dipendenti da Enti pubblici.

Come più sopra accennato si è però ancora rimasti nel campo delle affermazioni di principio senza scendere, salvo che per pochissimi singoli contratti particolari, ad una regolamentazione tecnico-pratica che traducesse nella realtà i principi da troppo tempo affermati e mai attuati.

La mancata disciplina del lavoro a domicilio, mentre ha prodotto danni considerevoli ai lavoratori interessati mantenendoli sin qui in uno stato di intollerabile inferiorità, si deve peraltro rilevare che produce danni altrettanto gravi alle corrispondenti attività produttive organizzate, in quanto consente a coloro che commettono lavoro a domicilio — anche, dato e non concesso, se corrispondessero un uguale salario diretto — di ottenere un costo di mano d'opera notevolmente più basso di quello gravante a carico delle normali imprese industriali e commerciali.

Infatti, mentre i lavoratori interni delle aziende sono nella quasi totalità garantiti da contratti collettivi e trova altresì nei loro confronti piena applicazione tutta la legislazione protettiva in materia di assicurazioni sociali

obbligatorie, gli imprenditori che si servono dei lavoratori a domicilio hanno (in misura assai maggiore oggi che esiste un grave stato di disoccupazione determinante una facile concorrenza fra i prestatori di lavoro) la possibilità di praticare retribuzioni notevolmente inferiori a quelle spettanti, a parità di capacità e di lavoro, ai lavoratori interni.

Riescono inoltre a sottrarsi ad ogni obbligo di applicare le disposizioni vigenti in materia di assicurazioni sociali e di compensi extra salario diretto, ragione per cui, tenuto presente che l'onere delle assicurazioni sociali gravante sulle retribuzioni rappresenta oggi una quota suppletiva aggirantesi sul 37 per cento della retribuzione, e che i compensi dovuti extra salario rappresentano mediamente il 19 per cento della retribuzione diretta corrisposta al lavoratore, si può affermare che — nella migliore delle ipotesi — i datori di lavoro che si servono dei lavoratori a domicilio realizzano un maggior guadagno pari ad oltre il 45 per cento, dedotti gli oneri sociali gravanti sulla retribuzione dei lavoratori a domicilio, della retribuzione dei lavoratori. Di detto maggior guadagno tali imprenditori si servono per esercitare una illecita concorrenza alle aziende organizzate e osservanti le norme sociali, o per realizzare un loro indegno ed illecito profitto.

A rendere chiaramente l'idea della notevole differenza che esiste — anche nell'assurda ipotesi di uguale salario diretto — tra costo della mano d'opera interna e quella a domicilio, si riportano nel seguente specchio le differenze di oneri gravanti nei due casi nel settore più diffuso dei lavoratori per aziende industriali:

**ONERI MEDI SOCIALI ED EXTRA SALARIO DIRETTO
— ESPRESSI IN PERCENTUALE — A CARICO DELLE IMPRESE**

(calcolati dalla Confindustria in Rassegna di statistiche del lavoro, marzo-aprile 1950).

ONERI SOCIALI.

TITOLI	Per i lavoratori interni	Per i lavoratori a domicilio
Assicurazione invalidità e vecchiaia	5,199 %	5,199 %
Assicurazione tubercolosi	1,893 %	1,893 %
Assicurazione nuzialità e natalità	0,220 %	0,220 %
Assicurazione disoccupazione	3,021 %	—
Assicurazione malattie	5,000 %	2,50 %
Assicurazione infortuni	4,000 %	—
Assegni familiari	13,329 %	—
Cassa integrazione guadagni	1,222 %	—
Gestione I. N. A.-Casa	1,150 %	—
Totale oneri sociali . . .	36,736 %	9,812 %

LEGISLATURA II — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

ONERI MEDI PER I COMPENSI EXTRA SALARIO.

TITOLI	Per i lavoratori interni	Per i lavoratori a domicilio
Ferie	} 18,656 %	—
Congedo matrimoniale		
Trattamento maternità		
Gratifica natalizia		
Festività infrasettimanali		
Totale generale	55,392 %	9,812 %
Differenza in più	45,480 %	

Considerando che il salario medio diretto del lavoratore dell'industria risulta, per il mese di gennaio 1950, di lire 1003 giornaliera, si ha per i lavoranti interni un maggior onere a carico delle imprese di lire 456 giornaliera.

A quanto sopra debbono aggiungersi gli oneri gravanti sulle aziende a lavoro interno per la normale gestione degli stabilimenti e per le relative imposte.

* * *

Tale situazione ha determinato, specie in questi ultimi anni, un vasto accentuarsi ed estendersi del sistema di lavoro a domicilio tanto che le organizzazioni dei lavoratori sono state costrette più volte ad intervenire per impedire la smobilitazione di interi complessi industriali che provvedono al trasferimento della loro attività facendo lavorare a domicilio le maestranze già da loro dipendenti. Si cita, ad esempio, il caso dell'industria dell'abbigliamento in genere di Napoli, per il quale è tuttora in corso l'azione delle organizzazioni sindacali a tutela dei lavoratori.

Quindi, anche da un punto di vista strettamente economico e produttivo, la mancata disciplina del lavoro a domicilio, mentre consente agli imprenditori meno onesti la possibilità di conseguire illeciti profitti, dall'altra permette a coloro di danneggiare sensibilmente le industrie sanamente organizzate e amministrate, determinando danni notevoli sia alle aziende stesse che alle maestranze che in esse lavorano.

Vi è quindi un duplice ordine di motivi che induce a provvedere d'urgenza ad una tutela dei lavoratori in discorso e cioè: sociali, per dare a questi lavoratori le provvidenze di cui beneficiano gli altri — produttivi, per impedire che sia ostacolato lo sviluppo e l'attività delle corrispondenti più sane imprese industriali.

Aggiungasi ancora che, mentre le aziende sanamente organizzate e che utilizzano prevalentemente il lavoro interno, costituiscono complessi aventi i requisiti tecnici ed economici necessari per svolgere anche una efficace azione di esportazione nei rispettivi settori, i datori di lavoro a domicilio, non avendo nessuna seria struttura, si limitano ad esercitare la loro attività sul mercato interno sfruttando i lavoratori.

È superfluo sottolineare come sia facile improvvisarsi imprenditori di lavoratori a domicilio e come quindi questo campo necessiti, anche da parte dei datori di lavoro, di una seria disciplina che serva ad eliminare i troppo numerosi parassiti e speculatori.

Onorevoli colleghi! In merito alla regolamentazione che proponiamo a giusta tutela dei lavoratori a domicilio e delle imprese sanamente organizzate, richiamiamo la vostra attenzione sulla circostanza che la materia ha già trovato ampia disciplina in tutte le principali nazioni civili, come potrete rilevare da una apposita memoria illustrativa delle norme in merito vigenti all'estero, memoria che, per ragioni strettamente tecniche, non ha potuto essere allegata alla presente relazione e che provvederemo a far pervenire direttamente.

L'esame di tali norme servirà certamente a chiarire eventuali dubbi che potessero sorgere sui concetti seguiti nella compilazione della unita proposta di legge, poiché si potrà constatare come tali concetti risultino essere stati già adottati e quindi sperimentati con esito positivo dagli altri Paesi.

* * *

Prima di passare ad una breve illustrazione delle singole disposizioni dell'unito progetto, si ricorda che le principali difficoltà

per una seria tutela dei lavoranti a domicilio sono state sin qui incontrate nel determinare la figura del lavorante a domicilio, per cui, da parte di chi aveva interesse, si è cercato di operare una confusione tra lavoranti a domicilio, lavoratori autonomi ed artigiani, ampliando enormemente quest'ultima categoria ed inserendo nella stessa una quantità di lavoratori che non dispongono di alcuna reale autonomia economica e funzionale e la cui attività non concreta affatto una piccola azienda.

Si è altresì sostenuto che i lavoranti a domicilio, in quanto lavorano per più datori di lavoro, oppure anche saltuariamente per privati clienti, non dovevano essere considerati lavoratori subordinati, mentre la dura realtà dimostra che il lavorare per più imprenditori è, nella stragrande maggioranza dei casi, indispensabile in quanto solo raramente un unico imprenditore assicura una attività lavorativa piena ed a carattere continuativo. Così pure il lavorare saltuariamente per un privato cliente è una necessità cui il lavorante a domicilio è costretto per le stesse ragioni di cui sopra e cioè la mancanza di una normale intensità e continuità del lavoro.

Ancora si è cercato di sostenere che viene meno la figura del lavoratore subordinato (prevista dall'articolo 2094 del Codice civile) nel caso in cui il lavorante a domicilio associa alla sua attività: familiari, garzoni, apprendisti od altri lavoratori, mentre la pratica dimostra che la collaborazione di detti lavoratori si rende in molte attività indispensabile ai fini di un risultato economico positivo del lavoro stesso, così, ad esempio: il sarto qualificato ha bisogno di un aiutante che compia i lavori più correnti quali: l'attaccatura delle fodere, le cuciture interne, ecc.

In altri casi la natura del lavoro è tale per cui per ottenere una produzione economica occorre la contemporanea partecipazione di più lavoratori operanti in gruppo, cosiddetta « batteria ».

In tutti questi casi però la figura del lavoratore rimane sempre quella del lavoratore subordinato poiché egli non acquista, per il fatto di usufruire della collaborazione di altri, alcuna indipendenza economica né funzionale che lo possa fare assurgere a piccolo imprenditore.

Ma volendo anche per un istante soffermarsi ad esaminare il concetto di subordinazione considerato dalla citata norma del Codice civile, sembra non possa esservi dubbio che bastano a concretare la voluta subordinazione le norme che l'imprenditore detta per

l'esecuzione tecnico-pratica del lavoro (modalità di esecuzione, tempo di consegna, materie prime da impiegare) ed alle quali il lavoratore — semplice esecutore e non libero produttore di un'opera — deve attenersi.

Sembra quindi che la soluzione del problema ed il superamento di ogni illecito tentativo di falsare la figura dei lavoranti a domicilio, con argomentazioni cavillose ammantate di principi di diritto, al fine di speculare indegnamente sulla loro opera, debba trovarsi nel crudo raffronto tra il costo della mano d'opera del lavoro prodotto all'interno delle aziende e quello prodotto a mezzo di lavoranti a domicilio; nel senso cioè che ogni qualvolta si determina un trattamento inferiore a quello minimo spettante ai lavoratori interni, è evidente che si opera in frode alle leggi che tutelano i prestatori di lavoro e quindi a danno dell'economia nazionale, ragione per cui sembra che, più che alle forme che possono essere fatte assumere maliziosamente al lavoratore, occorre mirare alla misura del compenso che viene dato per la sua opera, poiché, sostanzialmente, la illecita differenza di trattamento esistente fra i lavoratori interni delle aziende e i lavoranti a domicilio è appunto costituita dal divario tra i compensi diretti ed accessori dovuti ai primi e quelli corrisposti ai secondi.

Peraltro è ovvio inoltre che chi esercisce sia pure una piccola impresa, non può prescindere, nel determinare il prezzo dei suoi prodotti, dal considerare, oltre che il puro costo della mano d'opera, anche il valore dell'impresa stessa e degli oneri e dei rischi che questa comporta, per cui è evidente che, a parità di lavoro, egli deve chiedere di più di quanto può essere corrisposto ad un semplice prestatore di lavoro, diversamente perde la sua figura di imprenditore.

Onorevoli colleghi! Con il progetto di legge che si accompagna si vogliono superare le difficoltà sopra illustrate. Difatti.

1°) Nell'articolo 1 si determina esattamente la figura del lavorante a domicilio con preciso riferimento alle varie figure considerate dal Codice civile in modo da evitare, nella quasi totalità dei casi, ogni possibilità di contestazione.

Per quanto si riferisce alle interferenze con l'artigianato si è precisato che è da considerarsi piccolo imprenditore il lavoratore avente una autonomia economica e funzionale tale da caratterizzare l'esistenza di un'impresa e peraltro, ad evitare anche un illecito sfruttamento dei piccoli artigiani, si è ritenuto di

suggerire che le norme della legge si applicano anche agli artigiani ogni qualvolta questi assumono lavoro alle condizioni dei lavoratori a domicilio poiché non è concepibile che un'azienda, sia pure piccola, che si fonda soprattutto sulla prestazione diretta del suo titolare, possa compiere un lavoro a condizioni pari od addirittura inferiori di quelle previste per il lavoro subordinato e cioè ad un costo inferiore a quello stabilito per la semplice mano d'opera.

2°) A completare il quadro dei limiti del lavoro a domicilio si è ritenuto, nell'articolo 2, di dettare i criteri per la determinazione degli aspetti pratici del lavoratore a domicilio, nonché di stabilire le norme per identificare i datori di lavoro, assoggettando quindi alla disciplina relativa tutti indistintamente coloro che, persone fisiche o giuridiche, commettono lavoro a domicilio, qualunque sia la loro attività principale e qualunque sia l'uso che faranno della produzione ottenuta dal lavoro così commesso.

Pertanto alla disciplina stessa vanno soggette anche le Amministrazioni dello Stato, nonché tutti gli enti laici o religiosi, poiché sembra che a nessuno debba essere lecito di sottrarsi al dovere di assicurare ai lavoratori il trattamento economico e le provvidenze sociali cui ha diritto la generalità dei prestatori di lavoro.

3°) Al fine di poter seguire e controllare l'applicazione delle norme a tutela dei lavoratori, si è prevista nell'articolo 3 l'istituzione di un apposito registro dei committenti lavoro a domicilio, da istituirsi in ogni provincia e nel quale, senza formalità alcuna, potranno iscriversi tutti coloro che intendono commettere lavoro a domicilio. La iscrizione a tale registro è vigilata da una apposita commissione provinciale allo scopo di assicurare le necessarie garanzie per il rispetto dei diritti dei lavoratori e per impedire altresì che il lavoro a domicilio serva per l'esecuzione di lavori che devono essere invece effettuati nell'interno delle aziende, oppure di lavori che non risultano adatti ad essere eseguiti a domicilio (insalubri, antigienici, pericolosi, ecc.).

4°) Con le norme degli articoli 5 e 6 si è stabilita una adeguata regolamentazione dei rapporti collettivi, disponendo per la stipula dei contratti di lavoro, che viene demandata alle competenti organizzazioni sindacali.

Per tali contratti si sono previste inoltre le modalità per renderli esecutivi, come avviene ormai nelle altre maggiori nazioni, con decreto ministeriale o prefettizio, in modo da evitare che gli imprenditori non iscritti all'As-

sociazione di categoria possano sottrarsi alla osservanza della disciplina, e ciò nell'interesse comune dei lavoratori e degli imprenditori.

5°) Con l'articolo 7 si sono dettate logiche disposizioni per quanto si riferisce alla possibilità di compiere lavori per privati clienti e di effettuare lavori in concorrenza per più committenti, nel senso che l'effettuazione di tali lavori è da considerarsi illecita solo quando al lavoratore sia assicurata un'attività normale di almeno 8 ore al giorno per tutti i giorni lavorativi della settimana.

6°) Con le norme dell'articolo 8 si stabilisce una regolamentazione del trattamento dei collaboratori del lavorante a domicilio, precisando che le norme di legge e contrattuali operano direttamente nei confronti di ogni singolo lavoratore e che pertanto la preminenza del lavoratore principale rispetto agli altri riguarda esclusivamente la guida per la buona esecuzione del lavoro.

7°) Con l'articolo 9 si sono dettate pratiche disposizioni per la trattazione delle controversie individuali, affidando il tentativo di conciliazione alle commissioni provinciali per la disciplina del lavoro a domicilio previste dall'articolo 4 e richiamando per la procedura le norme del Codice civile.

8°) Con gli articoli 10 e 11 viene regolamentata la materia del collocamento in modo da impedire che sia commesso lavoro a domicilio al lavoratore non iscritto nelle liste e da parte di aziende non iscritte nell'apposito Registro. Tali norme costituiscono la base fondamentale su cui poggia il controllo della regolamentazione proposta.

Con gli articoli 12, 13 e 14 si stabiliscono le modalità di pratica applicazione delle registrazioni aziendali, del periodo o lavoro di prova, dell'orario di lavoro e dei compensi per lavoro straordinario e festivo.

All'articolo 15 è prevista la istituzione obbligatoria di un apposito bollettario in duplice copia, da servire per le consegne ed il ritiro del lavoro e per tutti i conteggi relativi ai compensi spettanti ai lavoratori. Tale bollettario sostituisce, adattandosi alla particolarità del caso, i relativi documenti in uso per i lavoratori interni: e cioè le bollette di cottimo ed il prospetto paga.

9°) Con l'articolo 16 e con l'articolo 17 sono rispettivamente determinati i trattamenti economici dovuti al lavoratore per l'opera prestata, nonché i compensi spettanti extra salario diretto, compresi i compensi accessori ed i rimborsi per l'uso di macchine e di utensili e per spese anticipate dal lavoratore.

10°) I successivi articoli 18, 19, 20 e 21 assicurano al lavorante a domicilio, con norme adattate agli speciali aspetti di tale rapporto di lavoro, l'applicazione delle disposizioni vigenti per gli altri lavoratori per quanto riguarda: il servizio militare, la tutela della maternità, il preavviso ed il certificato di lavoro.

11°) Negli articoli 22, 23, 24 e 25 sono dettate disposizioni pratiche che consentono una effettiva applicazione di tutte le previdenze ed assistenze sociali nei confronti dei lavoranti a domicilio, assicurando parità di trattamento rispetto a quello goduto dagli altri lavoratori, e ciò mediante la istituzione presso l'I.N.P.S. di una apposita Cassa nazionale, opportunamente articolata provincialmente con Commissioni provinciali che provvedono alla vigilanza per l'applicazione delle norme stabilite ed alla risoluzione in prima istanza di tutte le contestazioni che possono eventualmente sorgere.

12°) Da ultimo, con gli articoli 26 e 27, viene demandato all'Ispettorato del lavoro il compito della vigilanza per l'applicazione di tutte le norme riguardanti il lavoro a domicilio e, considerata la particolare estensione che tale forma di lavoro ha nei confronti delle donne e dei minori, è prevista la istituzione di un apposito servizio di Ispettrici aventi titolo di assistente sociale.

Appare infatti necessario integrare, nella vigilanza sul lavoro a domicilio, la stretta osservanza delle disposizioni di legge con ogni più larga opera di assistenza per l'attuazione

della quale risultano, evidentemente, più idonee le donne.

L'articolo 27 stabilisce le penalità in relazione a quelle vigenti per l'osservanza di tutte le altre leggi sul lavoro, determinando inoltre l'applicazione delle norme di cui all'articolo 509 del Codice penale per l'inosservanza delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro che saranno resi esecutivi con decreto ministeriale o prefettizio.

Onorevoli colleghi, dall'esposizione sopra fatta dei problemi morali, sociali, economici e produttivi che investono la disciplina del lavoro a domicilio, confidiamo risulterà chiaramente come la invocata tutela risponda, oltre che ad indiscutibili ragioni di giustizia per i lavoratori, ad evidenti notevoli interessi economico-produttivi nazionali. La patologica diffusione che in questi ultimi anni va assumendo il lavoro a domicilio, con lo smontaggio di interi complessi industriali (come sta avvenendo, ad esempio, a Prato ed a Napoli) ne è la chiara dimostrazione. La risoluzione di tale problema è quindi indilazionabile, poiché già troppo tempo è trascorso inutilmente con grave danno dei lavoratori e della produzione.

La proposta di legge che sottoponiamo alla vostra approvazione — e per la quale chiediamo l'esame con procedura di urgenza — supera le difficoltà tecnico-pratiche sin qui incontrate e costituisce quindi lo strumento necessario a raggiungere le mètte in materia auspiccate.

ALLEGATO N. 1.

DATI STATISTICI RISULTANTI DALL'8° CENSIMENTO GENERALE
DELL'APRILE 1936

(pubblicati nel volume 4° — parte seconda — del censimento edizione 1939
Istituto Centrale di Statistica).

STATISTICA DEI LAVORANTI A DOMICILIO E DEGLI ARTIGIANI SENZA DIPENDENTI, CENSITI,
RIPARTITI PER REGIONE

	Lavoranti a domicilio	Artigiani senza dipendenti
Piemonte	N. 6.400	N. 76.066
Liguria	» 2.337	» 25.130
Lombardia	» 11.841	» 110.618
Venezia Tridentina	» 794	» 15.904
Veneto	» 10.883	» 86.365
Venezia Giulia	» 1.371	» 19.261
Emilia	» 6.181	» 76.449
Toscana	» 18.723	» 64.445
Marche	» 3.116	» 31.900
Umbria	» 832	» 14.080
Lazio	» 3.442	» 42.259
Abruzzi e Molise	» 1.045	» 39.496
Campania	» 8.182	» 88.525
Puglie	» 4.509	» 69.771
Lucania	» 222	» 15.725
Calabria	» 2.201	» 53.085
Sicilia	» 2.899	» 109.521
Sardegna	» 999	» 24.280
	<hr/>	<hr/>
Totale	N. 85.977	N. 971.881
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

ALLEGATO N. 2.

DATI STATISTICI RISULTANTI DALL'8° CENSIMENTO GENERALE
DELL'APRILE 1936

(pubblicati nel volume 4° — parte seconda — del censimento edizione 1939
Istituto Centrale di Statistica)

CATEGORIE DI ATTIVITÀ PRODUTTIVA CENSITE DI LAVORANTI A DOMICILIO

1. — Incisori in pietre, in vetro ed in altre materie;
2. — Lucidatori, molatori e smerigliatori di pietre dure e preziose;
3. — Modellatori di marmi e pietre;
4. — Modellatori, formatori e gettatori di cemento, gesso, gres, terrecotte, maioliche, ecc.;
5. — Vetrai;
6. — Fabbri-ferrai, forgiatori, fucinatori, tessitori tele e reti metalliche;
7. — Orefici, argentieri;
8. — Coltellinai, arrotini;
9. — Incisori in metallo;
10. — Orologiai e meccanici di precisione (lavori ottici e di misura, aghi, ferramenta minuta, ecc.);
11. — Montatori di apparecchi semplici ed in serie;
12. — Utensilisti, trapanisti e sbizzatori;
13. — Verniciatori di metalli;
14. — Astucciari e corniciari in legno ed in altre materie prime;
15. — Cestai, canestrai e gabbiai;
16. — Falegnami ed ebanisti;
17. — Impagliatori, intrecciatori di paglia, di truciolò;
18. — Intagliatori, incisori, intarsiatori in legno;
19. — Liutai;
20. — Mobiliari in canne, giunchi, vimini, ecc.;
21. — Mobiliari in legno, oggetti artistici in legno, lucidatori;
22. — Ombrellai e bastonai;
23. — Sbozzatori e segatori a mano del legname;
24. — Sediai;
25. — Stuoiai, fabbricanti scope e spazzole;
26. — Tornitori in legno;
27. — Avvolgitori, rocchettisti, gomitolatori di filati (tessili);
28. — Cardatori, apritori, preparatori e pettinatori (tessili);
29. — Filatori;
30. — Finitori, stiratori, tagliatori in tessuti;
31. — Spolatori, orditori, tessitori;
32. — Lavandai e bucatari;
33. — Pittori, verniciatori e doratori di pietre ceramiche, vetri, ecc.;
34. — Stiratrici;
35. — Tintori di abiti e smacchiatori;
36. — Verniciatori e doratori in cuoio, pelli ed altre spoglie animali;
37. — Verniciatori e doratori di legno, paglia ed affini;
38. — Cappellai e berrettai;
39. — Cordai;
40. — Cravattai, bretellai e confezionatori di altri accessori del vestiario;
41. — Cucitrici in bianco (camiciaie, bustaie, ecc.);
42. — Magliaie, calzettaie, guantaie (tessuti a maglia);
43. — Merlettaie;
44. — Modiste;
45. — Nastrai e confezionatori di passamanerie;
46. — Ornatori e guarnitori di oggetti di vestiario;

LEGISLATURA II — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

47. — Pantalonaie, gilettaie;
48. — Ricamatrici, rammendatrici e pieghettatrici;
49. — Sarti e tagliatori;
50. — Tappezzieri in stoffa e materassai;
51. — Bottonieri corallai, pettinai, spazzolai, ecc., in pelo, setole, ecc.;
52. — Calzolai, conciatori ed imbalsamatori;
53. — Guantai in pelle e stoffa;
54. — Intagliatori, incisori e sbalzatori in cuoio, cartoni, corni, ecc.;
55. — Pellettieri;
56. — Pellicciai;
57. — Pennai e piumai;
58. — Sellai;
59. — Cartai, cartonai, flagranusti, pittori di cartolme, ecc.;
60. — Disegnatori, tracciatori o calligrafi (industrie cartarie, grafiche, editoriali);
61. — Fotografi, ritoccatore, legatori e confezionatori di oggetti in carta e cartoni);
62. — Imballatori, impaccatori, inscatolatori ed etichettatori;
63. — Restauratori di oggetti d'arte e da collezione;
64. — Copiatori a macchina e a mano.

* * *

Alle categorie di attività così censite debbono aggiungersene molte delle quali non si è in tale censimento tenuto conto dettagliato, quali, ad esempio: traduttori, contabili, scrivani, correttori di bozze, ecc.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

Norme generali.

La presente legge si applica ai rapporti di lavoro intercorrenti tra prestatori di lavoro manuale o intellettuale di ordine sia tecnico che amministrativo, lavoranti a domicilio, ed i datori di lavoro che ad essi commettono lavoro da eseguire.

Non si applica alle forme di lavoro autonomo di cui all'articolo 2222 del Codice civile, che richiedono una prestazione intellettuale di concetto propria delle professioni intellettuali.

Non si applica altresì nel caso in cui il lavoratore disponga di una ampia autonomia economica e funzionale nell'esercizio della sua attività che caratterizza l'esistenza di un'impresa ai sensi degli articoli 2082 e 2083 del Codice civile. Tuttavia si applicheranno le norme della presente legge quando il lavoratore, pur disponendo di tale autonomia, assuma lavoro a condizioni non superiori a quelle globalmente spettanti ai lavoranti a domicilio.

Non rientra nella disciplina prevista dalla presente legge il lavoro compiuto al domicilio del lavoratore per l'esecuzione di opere o di servizi di carattere personale o domestico, esclusivamente attinenti alla vita privata delle persone o delle famiglie.

ART. 2.

Datori di lavoro a domicilio e lavoranti a domicilio.

Sono considerati lavoratori a domicilio agli effetti della presente legge, le persone di ambo i sessi che eseguono nella propria abitazione o in locali non di pertinenza del datore di lavoro o che non sono comunque sottoposti alla sua diretta sorveglianza, lavori a mano o con l'ausilio di mezzi meccanici, con retribuzione a tempo (economia), ad opera, a cottimo, od in qualsiasi altra forma, per conto di uno o più datori di lavoro.

Non ha influenza nei confronti dei lavoratori il fatto che il lavoro sia affidato tramite un concessionario od un incaricato del datore di lavoro (mandatario, rappresentante, agente), così pure non ha rilievo se il lavoratore deve fornire tutto o parte delle materie prime occorrenti, anche se queste gli sono cedute dal datore di lavoro, dal concessionario o da un incaricato del datore di lavoro:

oppure sono acquistate presso un fornitore indipendente, indicato o meno dal datore di lavoro.

Conservano altresì la qualifica di lavoratori a domicilio quei lavoratori che, senza vincolo diretto di subordinazione, svolgono le loro attività in locali, laboratori o luoghi di pertinenza del datore di lavoro o da questi indicati ed anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi contenuti il lavoratore sia tenuto a corrispondere un compenso, per l'uso, al datore di lavoro.

I prestatori di lavoro hanno inoltre diritto all'applicazione delle norme della presente legge, sia che lavorino singolarmente, sia che esercitino la loro attività con l'aiuto di familiari, garzoni o apprendisti, oppure, in forma associativa con altri lavoratori qualunque sia la denominazione adottata per tali forme associative, e ciò quando dalla misura dei compensi corrisposti per l'opera prestata risulti una retribuzione media oraria non superiore a quella spettante, ai sensi delle norme di legge e contrattuali, ai lavoratori a domicilio, maggiorata degli oneri contributivi sociali a carico dei datori di lavoro, per cui si possa presumere che la forma di rapporto adottata aveva pure lo scopo di eludere le norme di legge e contrattuali a tutela dei lavoratori a domicilio.

Sono considerati datori di lavoro dei lavoratori a domicilio:

le Amministrazioni dello Stato, delle Province, dei Comuni;

gli enti pubblici in genere esercenti una qualsiasi attività pubblica o privata, laica o religiosa, anche se tale attività assume carattere di insegnamento professionale o di beneficenza;

le imprese di qualunque natura ed i privati;

i quali commettono lavori da eseguire a domicilio a prestatori di lavoro come sopra indicati.

Sono soggetti alle norme della presente legge gli Enti pubblici anche se non tenuti all'obbligo dell'iscrizione nei registri delle imprese ai sensi dell'articolo 2201 del Codice civile.

ART. 3.

Registro dei committenti il lavoro a domicilio.

Coloro che — persone fisiche o giuridiche — intendono commettere lavoro a domicilio, qualunque sia la loro attività e qualunque sia il loro stato giuridico, così come precisato all'articolo 2, devono iscriversi in apposito

« Registro provinciale dei committenti lavoro a domicilio » da istituirsi presso l'Ufficio provinciale del lavoro.

A tal fine presenteranno al predetto Ufficio apposita domanda dalla quale dovranno risultare, oltre all'attività che intendono svolgere, tutti gli elementi necessari a fornire le garanzie di cui ai punti 1°), 2°) e 3°) dell'articolo seguente. Detti datori di lavoro saranno nelle seguenti norme indicati, per brevità, con il titolo di « committenti ».

È fatto divieto ai committenti di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari, comunque denominati, aventi scopi speculativi o di lucro.

ART. 4.

Commissioni provinciali per la disciplina del lavoro a domicilio.

Presso ogni Ufficio provinciale del lavoro è istituita una commissione per l'esame delle richieste di iscrizione nel « Registro provinciale dei committenti lavoro a domicilio ».

Detta commissione sarà presieduta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e composta dal capo circolo dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio o da un suo delegato, nonché da un numero uguale di rappresentanti delle Associazioni sindacali dei lavoratori e dei committenti lavoro a domicilio, in relazione alle necessità di funzionamento della commissione.

I rappresentanti delle dette Associazioni sindacali non potranno essere in numero inferiore a 2 per ciascuna parte e, in caso di mancato accordo sul maggior numero dei componenti, le determinazioni relative saranno adottate dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro di concerto con il capo circolo dell'Ispettorato del lavoro.

I membri della commissione durano in carica 2 anni e possono essere riconfermati, nonché revocati e sostituiti in ogni tempo dalla Associazione che li ha designati.

La commissione è convocata dal presidente ogni qualvolta si renda necessario o su richiesta di una delle Associazioni sindacali interessate.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di metà più uno dei componenti.

Le deliberazioni saranno prese a maggioranza e, in caso di parità, prevarrà il voto del presidente.

Le determinazioni della commissione sono provvisoriamente esecutive ed assumono forma definitiva ove non sia presentato ricorso

al Ministero del lavoro nel termine di 25 giorni dalla comunicazione della decisione stessa.

Le domande di iscrizione nel Registro devono essere accolte o respinte nel termine di 15 giorni dalla loro presentazione.

Le domande potranno essere respinte quando:

1°) il richiedente non dia sufficienti garanzie per l'osservanza delle disposizioni legislative e contrattuali relative al lavoro a domicilio;

2°) trattisi di lavoro per la cui natura l'esecuzione a domicilio appaia socialmente ingiustificata oppure risulti nociva o comunque antigienica;

3°) i lavoratori non siano tutelati da un contratto collettivo di lavoro salariale, nel quale caso la commissione stessa potrà subordinare l'autorizzazione alla stipula del contratto medesimo.

Hanno titolo a nominare i rappresentanti in tale commissione le Associazioni sindacali territoriali di lavoratori e di committenti lavoro a domicilio facenti parte di Associazioni nazionali aventi rappresentanza effettiva delle rispettive categorie in almeno 60 delle provincie della Repubblica.

ART. 5.

Regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro a domicilio.

È demandata alle Associazioni sindacali nazionali e territoriali dei lavoratori e dei committenti indicate all'articolo 4, la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro da valere per i lavoratori a domicilio in applicazione e ad integrazione della presente legge e delle norme di legge in genere regolanti i rapporti di lavoro.

I contratti collettivi possono essere: a carattere generale per tutti i lavoratori a domicilio, a carattere nazionale per una specifica categoria di attività, nonché a carattere provinciale per una o più categorie di lavoratori. I contratti collettivi devono uniformarsi ai principi generali di diritto stabiliti dalle vigenti leggi.

I contratti aventi sfera di applicazione ultra provinciale saranno presentati dalle Associazioni stipulanti al Ministro del lavoro e della previdenza sociale che, previo esame di legittimità, li renderà esecutivi, con suo decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla presentazione, per tutti i committenti e per tutti i lavoratori delle categorie per le quali il contratto è stipulato.

I contratti aventi sfera di applicazione nell'ambito di una sola provincia saranno, dalle Associazioni sindacali stipulanti, presentati al prefetto della provincia, il quale, sentito il parere di legittimità dall'Ispettorato del lavoro, li renderà esecutivi, con suo decreto da emanarsi entro 30 giorni dalla presentazione, per tutti i committenti ed i lavoratori delle categorie interessate nell'ambito provinciale.

La misura delle retribuzioni da stabilirsi nei contratti di lavoro non potrà essere inferiore a quella minima prevista dai contratti collettivi vigenti per i lavoratori qualificati della stessa categoria professionale occupati nell'interno delle aziende industriali esercenti analoga od, in mancanza, affini attività produttiva.

Sono nulle ad ogni effetto le pattuizioni convenute da gruppi o associazioni comunque denominate non aventi i requisiti delle Associazioni sindacali di cui all'articolo 4.

ART. 6.

Contratti collettivi.

In ogni contratto collettivo di lavoro dovranno essere considerate e regolamentate, oltre alle disposizioni di obbligo e consuetudinarie a regolamentazione del rapporto di lavoro, contenute nei contratti vigenti per i corrispondenti lavoratori interni delle aziende esercenti analoga attività, le eventuali diverse forme di retribuzione in relazione al tempo necessario per l'esecuzione del lavoro od alla quantità della produzione, nonché alle qualifiche ed alle mansioni di ogni categoria produttiva.

Le tariffe per le lavorazioni a cottimo od a rendimento devono garantire al lavoratore di migliorare il salario minimo contrattuale ad economia di una percentuale di miglioramento da determinarsi nei contratti collettivi.

Copia dei contratti collettivi per i lavoratori a domicilio, dovrà essere esposta, a cura dei committenti, nei locali di consegna del lavoro da eseguire a domicilio, e depositata a cura delle Associazioni sindacali presso la segreteria della commissione provinciale di cui all'articolo 4 della presente legge.

Copia dei contratti stessi dovrà pure essere consegnata, a spese del committente, ad ogni lavorante a domicilio, sempreché non dichiararsi di esserne già in possesso.

Tutte le variazioni del trattamento normativo, economico e retributivo, predisposte per legge o per contratto collettivo per le corrispondenti categorie di lavoratori interni, saranno — nella stessa entità e con la medesima

decorrenza — di diritto automaticamente applicabili ai lavoratori a domicilio.

Le Associazioni sindacali dovranno stabilire le modalità di applicazione eventualmente necessarie.

ART. 7.

Esecuzione di lavoro per clienti privati e lavori in concorrenza.

Il lavorante a domicilio non perde, a tutti gli effetti, i suoi diritti nei confronti dei committenti anche se lavora contemporaneamente in proprio per una clientela di consumatori diretti, sempreché tale sua attività non intralci o ritardi la esecuzione del lavoro affidatogli dai committenti.

Al lavorante a domicilio è fatto divieto di assumere da altri committenti lavori che siano in concorrenza con quelli assegnati dal committente con il quale per primo ha preso impegno di prestare la sua opera. Tuttavia potrà egualmente assumere altri lavori nella ipotesi che il primo committente non gli assicuri una attività di almeno 48 ore settimanali e ciò limitatamente al tempo per il quale non vi è garanzia di effettuare lavoro per un tale orario.

ART. 8.

Trattamento collaboratori del lavorante a domicilio.

Nel caso in cui il lavoratore associ alla sua attività: familiari, garzoni, apprendisti, oppure costituisca forma associativa con altri lavoranti a domicilio, dovrà dichiararlo di volta in volta al committente affinché questi provveda all'osservanza delle norme di cui alla presente legge e contrattuali nei confronti di ciascun lavoratore.

La disposizione predetta non si applica nei confronti dei congiunti conviventi — limitatamente al coniuge, ai figli minori ed ai genitori — solamente però nel caso in cui la collaborazione di questi abbia carattere di eccezionalità e di breve durata.

Nei confronti di ciascun collaboratore dovrà farsi luogo al rilascio del libretto personale di previdenza di cui al successivo articolo 23, ed il committente dovrà provvedere singolarmente alla liquidazione dei compensi, così come alla corresponsione di ogni altro diritto supplementare od extra salario.

I collaboratori infatti, pur dipendendo per l'esecuzione del lavoro dal lavoratore principale che è il responsabile della buona esecuzione del lavoro stesso, ripetono i loro diritti direttamente dal committente.

Fatta eccezione del caso in cui il lavorante a domicilio associa alla sua opera parenti ed affini — in linea diretta ed entro il terzo grado — con lui conviventi, non è ammesso che lo stesso possa associare alla sua attività altri lavoratori se non limitatamente ad un garzone o ad un apprendista (di ambo i sessi) di età non superiore ai 21 anni.

La formazione di gruppi di lavoranti a domicilio riuniti in « batteria » è consentita solo nel caso in cui — a giudizio della commissione di cui all'articolo 4 — la natura del lavoro richieda, per l'esecuzione, la contemporanea partecipazione di più lavoratori.

La eventuale mancata osservanza delle predette limitazioni da parte dei lavoratori, non esonera il committente dagli obblighi su di lui gravanti per il lavoro commesso.

ART. 9.

Trattazione controversie individuali.

Le controversie individuali tra lavoranti a domicilio e committenti devono, prima di adire le vie legali, essere sottoposte direttamente o tramite le Associazioni sindacali di categoria, al tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione sarà effettuato nel termine di 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, dalla commissione di cui all'articolo 4.

La richiesta dovrà essere inviata per iscritto e senza formalità al presidente della commissione.

Nel caso di mancato accordo, il presidente della commissione ne darà atto per iscritto alle parti interessate.

Se la conciliazione riesce si farà processo verbale ai sensi ed agli effetti dell'articolo 431 del Codice civile.

Le Associazioni sindacali autorizzate alla stipula dei contratti di lavoro ai sensi dell'articolo 4, possono stare in giudizio per le controversie tra lavoratori a domicilio e committenti in applicazione del disposto dell'articolo 435 del Codice civile.

ART. 10.

Avviamento al lavoro.

I committenti non possono dare lavoro a domicilio a lavoratori che non siano regolarmente iscritti nell'elenco dei lavoratori a domicilio, da istituirsi presso l'Ufficio di collocamento, competente per territorio, di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Presso ciascun Ufficio di collocamento verrà costituito un apposito schedario nel quale

avranno diritto ad essere iscritti tutti coloro che intendono eseguire lavoro a domicilio. Lo schedario sarà suddiviso secondo le varie attività professionali.

Non possono assumere direttamente lavoro a domicilio le persone di ambo i sessi che non abbiano compiuto il 18° anno di età. Quelli di età inferiore potranno essere associati ad altri lavoratori, purché abbiano compiuto il 14° anno di età.

ART. 11.

Assunzione.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

1°) Libretto di lavoro ai sensi della legge 10 gennaio 1935, n. 112;

2°) Tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3°) Stato di famiglia (per i capi famiglia);

4°) Carta di identità o documento equipollente;

5°) Libretto personale di previdenza per lavoratori a domicilio, di cui all'articolo 23 della presente legge, sempreché ne sia provvisto; in caso contrario provvederà il committente a richiederne l'emissione alla sede provinciale dell'Istituto della previdenza sociale.

Il committente può scegliere nello schedario istituito presso l'Ufficio di collocamento, i lavoratori ai quali intende commettere lavoro a domicilio.

Può inoltre provvedere direttamente all'impegno di lavoratori sempreché trattasi di lavoratori già iscritti in detto schedario e già in possesso del libretto di cui al precedente comma quinto, dandone successiva comunicazione all'Ufficio di collocamento entro 5 giorni. Per quanto non previsto dalla presente legge, valgono le disposizioni della legge 29 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni sulla disciplina dell'avviamento al lavoro.

Il committente dovrà rilasciare ricevuta per i documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare il suo domicilio e dove effettua il suo lavoro, segnalandone successivamente gli eventuali mutamenti.

ART. 12.

Libro matricola per lavoratori a domicilio.

Ogni committente dovrà tenere, oltre ai libri obbligatori previsti dalle vigenti leggi sul lavoro, un apposito « libro matricola per i lavoratori a domicilio », vistato e numerato

in ogni suo foglio dall'Ispettorato del lavoro, nel quale dovranno essere iscritti nell'ordine cronologico della loro assunzione i lavoratori a domicilio.

Il detto libro matricola deve indicare per ciascun lavoratore: il numero d'ordine di iscrizione, il cognome, il nome e la paternità, la data e il luogo di nascita; la data di assunzione in servizio, il domicilio, la categoria professionale, la misura della retribuzione; il numero e categoria dei familiari a carico aventi diritto agli assegni; la data del rilascio del nulla-osta dell'Ufficio di collocamento; la durata dell'impegno, precisando quindi se questo è stato fatto con prefissione di termine o a tempo indeterminato; la durata media dell'impegno giornaliero espressa in ore di lavoro, precisando altresì se l'impegno si riferisce solamente all'esecuzione di lavoro salturno od occasionale.

Inoltre, a fine del rapporto, dovrà farsi annotazione delle date di licenziamento e di termine del rapporto.

Nell'ipotesi che il lavoratore svolga la sua attività in associazione con altri lavoratori, siano essi congiunti o associati, i dati sopra detti dovranno essere ripetuti per ciascun lavoratore.

ART. 13.

Periodo o lavoro di provc.

Il lavoratore può essere impegnato subordinatamente alla effettuazione di un lavoro di prova la cui durata non potrà eccedere i 6 giorni consecutivi con un massimo di 48 ore di lavoro.

Durante la prova è in facoltà delle parti di risolvere il rapporto senza particolare preavviso.

In caso di mancata conferma o di interruzione della prova il lavoratore avrà diritto alla corresponsione del compenso pattuito per le ore lavorative di durata della prova, compenso che, in ogni caso, non potrà essere inferiore alla retribuzione minima contrattuale spettante ai lavoratori qualificati della stessa categoria professionale occupati all'interno delle aziende industriali esercenti analoga o, in mancanza, affine attività produttiva.

ART. 14.

Orario Lavoro — Lavoro straordinario — Lavoro festivo — Giorni festivi — Tutela lavoro donne e fanciulli.

La quantità del lavoro da assegnarsi non deve normalmente superare quella effettuabile nel tempo medio di produzione ragguagliato

ad 8 ore al giorno per sei giorni della settimana.

Pertanto la produzione richiesta in più, sia giornalmente che settimanalmente, sarà considerata quale lavoro straordinario e non potrà superare nel complesso la quantità mediamente effettuabile in 12 ore settimanali di lavoro. Tale produzione sarà retribuita con una percentuale di maggiorazione sull'ammontare del compenso ordinario, da fissarsi nei contratti collettivi.

Quando il lavoro per la sua urgenza debba essere eseguito in ore notturne o in giorni festivi, spetta una maggiorazione doppia di quella prevista per il lavoro straordinario. Sono da considerarsi notturne le ore comprese fra le 21 e le 7 del mattino.

Sono da considerarsi festivi i giorni riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, più il giorno del Santo Patrono locale.

Le leggi vigenti per la tutela del lavoro femminile e minorile sono applicabili anche alle donne ed ai fanciulli lavoratori a domicilio.

ART. 15.

Consegna del lavoro e condizioni di esecuzione.

All'atto della consegna del lavoro da eseguire a domicilio dovrà essere compilato un bollettario a madre e figlia in copia, dal quale devono risultare i seguenti elementi:

a) la ragione sociale o il nome e la sede del committente; nel caso che questi sia un concessionario, oppure un mandatario, rappresentante o agente, deve essere egualmente indicato il nome e l'indirizzo del committente per conto del quale il concessionario od i delegati agiscono;

b) il nome del lavoratore e degli eventuali collaboratori partecipanti;

c) la natura e la quantità del lavoro da eseguire;

d) la data nella quale viene consegnato il lavoro e l'eventuale termine di riconsegna;

e) il prezzo della lavorazione o il salario applicabile al lavoro;

f) i materiali e tutto quanto dato in consegna per la lavorazione.

La bolletta dovrà essere firmata dal committente o dal suo rappresentante e dal lavoratore.

Una copia di essa sarà consegnata al lavoratore stesso.

All'atto della riconsegna del lavoro si devono fare sulle bollette le seguenti annotazioni:

- a) la data di riconsegna;
- b) l'importo della retribuzione spettante e degli altri particolari compensi eventualmente dovuti al lavoratore;
- c) le trattenute che le leggi fanno obbligo di effettuare;
- d) le diverse spese accessorie sostenute dal lavoratore nei limiti delle disposizioni di legge e di contratto;
- e) la somma da pagarsi al netto delle trattenute di cui al precedente comma c).

Le annotazioni di cui sopra devono essere fatte progressivamente, di volta in volta, per ogni anche parziale consegna di lavoro.

La bolletta che resta al committente dovrà essere conservata per la durata di due anni e dovrà essere presentata in caso di ispezione all'Ispettorato del lavoro.

I modelli dei bollettari dovranno essere concordati tra le Associazioni sindacali di categoria di cui all'articolo 4, sottoposti all'esame di legittimità dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio e depositati in copia presso lo stesso.

ART. 16.

Trattamento economico.

Ai lavoranti a domicilio è dovuta.

a) la corresponsione delle retribuzioni spettanti per il lavoro compiuto, da liquidarsi settimanalmente od a lavoro compiuto e, in ogni caso, a periodi non superiori ad un mese;

b) la corresponsione dei compensi accessori previsti all'articolo 17, da liquidarsi settimanalmente od a lavoro compiuto e, in ogni caso, a periodi non superiori ad un mese.

Per quelli di tali compensi per i quali il lavoratore deve effettuare pagamenti nel corso del lavoro, egli ha facoltà di chiedere al committente le necessarie anticipazioni;

c) la corresponsione dei compensi per le festività nazionali ed infrasettimanali, considerate dalla legge agli effetti civili, nonché per la festa del Santo Patrono locale, seguendo al riguardo le norme vigenti per i lavoratori comuni dell'industria;

d) la concessione di un periodo annuale di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 15 giorni;

e) la corresponsione di una gratifica natalizia annuale di valore non inferiore a 26 giornate di retribuzione normale;

f) la concessione di un congedo matrimoniale non inferiore a dieci giorni consecutivi, retribuiti con retribuzione normale;

g) la corresponsione di una indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto a qualunque causa dovuta, fatta eccezione per il licenziamento disposto dal committente per giusta causa, non inferiore a 15 giorni di retribuzione per ogni anno di durata del rapporto.

Nei contratti collettivi sarà fissato il valore, espresso in misura percentuale — da applicarsi sull'ammontare globale lordo delle retribuzioni di cui al precedente punto a) — degli istituti di cui ai precedenti punti c), d), e), in modo che sia assicurato al lavoratore che ha prestato la sua opera ad orario normale per 12 mesi consecutivi, un compenso, per ciascun istituto, pari al guadagno medio giornaliero per il numero di giornate attribuito ad ogni singolo istituto e, per prestazioni di minor durata, un compenso in misura proporzionale.

Tale percentuale di maggiorazione non potrà essere inferiore al 19 per cento ed in tale misura sarà corrisposta in mancanza di norme contrattuali.

ART. 17.

Compensi accessori e rimborsi.

Nei contratti collettivi devono essere fissati adeguati compensi per il lavoro la cui esecuzione richieda l'ausilio di macchine, utensili, attrezzi o mezzi forniti dal lavoratore.

Un adeguato compenso dovrà essere inoltre stabilito nel caso in cui sia fatto carico al lavoratore di provvedere direttamente alla presa ed alla riconsegna del lavoro e ciò a retribuzione del tempo impiegato ed a rimborso delle eventuali spese sostenute.

Il lavoratore è esonerato da ogni responsabilità per i danni e le perdite, verificatesi durante la presa e riconsegna delle cose affidategli, che non siano attribuibili a sua colpa.

Tutte le eventuali spese accessorie per forniture di materiali per la lavorazione sono a carico del committente qualora non siano dallo stesso direttamente fornite. Tutti i predetti compensi e rimborsi spese non possono essere conglobati nelle tariffe di lavorazione ma devono essere conteggiati a parte e distintamente.

ART. 18.

Servizio militare.

Nel caso di chiamata alle armi per obblighi di leva, quanto per quello di richiamo alle armi, si applicano le norme di legge e contrattuali vigenti per i lavoratori dell'industria, secondo le disposizioni di cui al successivo articolo 23.

ART. 19.

Tutela della maternità.

Durante la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un congedo di mesi cinque, di cui tre avanti la data presunta del parto, e due dopo il parto.

Durante tale periodo verrà corrisposto alla lavoratrice, tramite la Cassa di cui all'articolo 23, una indennità non inferiore all'ammontare della retribuzione minima contrattuale spettante alle lavoranti qualificate della stessa categoria professionale, occupate all'interno delle aziende industriali esercenti analoghe od, in mancanza, affini attività produttiva.

Il predetto trattamento spetta alla lavoratrice anche nella ipotesi che durante detto congedo il rapporto dovesse venire a risolversi per cessazione dell'attività del committente.

Hanno diritto al trattamento predetto le lavoratrici che dal loro libretto personale di previdenza risultino da almeno un anno esplicanti attività di lavoro a domicilio.

ART. 20.

Preavviso per la risoluzione del rapporto.

Il rapporto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso nei termini appresso stabiliti.

Non è dovuta disdetta, né indennità, in caso che una delle parti dia giusta causa alla risoluzione immediata del rapporto per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso.

I termini di preavviso decorrono dal giorno della comunicazione verbale e della relativa registrazione sul libretto personale di previdenza di cui all'articolo 23 della presente legge.

Il preavviso per ambo le parti avrà la durata di 6 giorni lavorativi consecutivi, il cui valore retributivo sarà ragguagliato al guadagno medio settimanale realizzato negli ul-

timi 6 mesi produttivi del rapporto o del minor tempo di durata di questo.

In mancanza del preavviso il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al valore retributivo predetto.

ART. 21.

Certificato di lavoro.

All'atto della cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro a domicilio, e qualunque siano le eventuali contestazioni in corso, il committente ha l'obbligo di rilasciare, sotto pena dei danni che derivano al lavoratore, un certificato di lavoro contenente le date di inizio e di cessazione dell'impegno, la natura del lavoro eseguito indicando espressamente che è stato eseguito a domicilio.

Dovrà riconsegnare inoltre il libretto personale di previdenza di cui al successivo articolo 23, in regola con i versamenti e le registrazioni.

ART. 22.

Trattamento previdenziale ed assistenziale.

L'assicurazione di malattia per i lavoratori a domicilio è gestita dall'Istituto nazionale assicurazione malattia.

L'assicurazione contro gli infortuni è gestita dall'Istituto nazionale infortuni sul lavoro e dovrà coprire il rischio relativo all'esecuzione del lavoro effettuato con mezzi meccanici anche se non azionati da forza motrice. L'assicurazione infortunistica deve coprire altresì tutti i sinistri che comunque possono verificarsi anche fuori del luogo di lavoro durante lo svolgimento di attività lavorative accessorie quali: presa e consegna del lavoro, di materie prime, di modelli, di ordini, ecc.

Il lavoratore sarà altresì assicurato presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale per: invalidità, vecchiaia, supersiti, disoccupazione, tubercolosi, nuzialità e natalità.

Avrà inoltre diritto alla corresponsione degli assegni familiari.

Particolari norme saranno stabilite, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, per la corresponsione degli assegni familiari a coloro la cui attività si svolge contemporaneamente per conto di più committenti.

I contributi assicurativi per tutte le predette assicurazioni sono a completo carico dei committenti e saranno da questi pagati in mi-

sura percentuale in rapporto all'ammontare delle retribuzioni periodicamente corrisposte ad ogni singolo lavoratore.

L'interruzione del servizio per malattia od infortunio non risolve il rapporto e l'impegno relativo verrà mantenuto per un periodo di 6 mesi, durante il quale il committente potrà impegnare un altro lavoratore che verrà dimesso, senza particolare preavviso, alla ripresa di attività del lavoratore assente.

Il periodo di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e maternità, richiamo alle armi, deve essere computato nell'anzianità.

Durante le assenze per gravidanza e maternità, malattia e infortunio, richiamo alle armi, il committente è esonerato dal versamento dei contributi sociali di cui all'articolo 23 della presente legge, senza pregiudizio dei diritti del lavoratore.

Le prestazioni derivanti dalle assicurazioni predette sono dovute al lavoratore anche quando il committente non ha versato regolarmente i contributi, salvo il diritto degli Istituti assistenziali di rivalersi nei confronti dei committenti inadempienti.

Per tutte le previdenze sopra considerate spetterà ai lavoratori a domicilio un trattamento non inferiore a quello stabilito per i lavoratori comuni dell'industria in genere.

Le variazioni che saranno nel futuro applicabili ai detti lavoratori dell'industria per le previdenze considerate, saranno, di diritto, automaticamente applicate ai lavoratori a domicilio.

ART. 23.

Cassa per le previdenze dei lavoratori a domicilio.

Presso l'Istituto nazionale per la previdenza sociale è istituita — con gestione separata — una Cassa nazionale per le previdenze dei lavoratori a domicilio.

Le norme per il funzionamento della Cassa e la misura dei contributi dovuti dai committenti a favore dei lavoratori, saranno dettate con successivo decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro 60 giorni dalla promulgazione della presente legge, sentito il parere delle Organizzazioni sindacali nazionali.

Tutti coloro che commettono lavoro a domicilio sono tenuti a corrispondere a tale Cassa i contributi indicati dalla presente legge e successive disposizioni od eventualmente stabiliti nei contratti collettivi di lavoro resi esecutivi ai sensi dell'articolo 5, e ciò mediante versamento da effettuarsi mensilmente

alla Cassa tramite gli uffici postali e da registrarsi sull'apposito libretto di previdenza intestato al lavoratore.

Ai fini dei diritti di previdenza dei lavoratori a domicilio verrà rilasciato a ciascun lavoratore un « libretto personale di previdenza » sul quale — a cura degli uffici postali — verranno registrati i versamenti effettuati dal committente.

Il modello del libretto personale di previdenza sarà predisposto dall'Istituto della previdenza sociale — che provvederà alla stampa e alla distribuzione — di concerto con l'Istituto nazionale assistenza malattie, l'Istituto nazionale assicurazioni infortuni e le Associazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei committenti.

Nell'ipotesi che il lavoratore presti la sua opera contemporaneamente per più committenti, ciascuno di essi dovrà tenere un libretto personale di previdenza intestato a quel lavoratore.

Il libretto, durante il rapporto di lavoro dovrà essere tenuto in deposito dal committente, il quale ad ogni versamento lo farà firmare dal lavoratore per presa visione del versamento effettuato.

La Cassa provvede:

a) all'assistenza nel caso di malattia tramite l'Istituto nazionale assistenza malattie nei limiti e con le modalità vigenti per le altre categorie comuni dei lavoratori dell'industria. La Cassa provvederà inoltre direttamente alla corresponsione dei sussidi di malattia;

b) all'assistenza nei casi di infortunio e di malattia professionale per causa di lavoro, tramite l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nei limiti e con le modalità vigenti per le altre categorie comuni dei lavoratori dell'industria;

c) all'assistenza e previdenza nei casi e nelle necessità per: invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, tubercolosi e relativi trattamenti integrativi, tramite l'Istituto della previdenza sociale, nei limiti e con le modalità vigenti per le categorie dei lavoratori comuni dell'industria;

d) alla corresponsione del trattamento dovuto per assegni familiari, per richiamo alle armi, tramite l'Istituto della previdenza sociale, secondo le norme vigenti per le altre categorie di lavoratori comuni dell'industria;

e) la Cassa provvede inoltre direttamente secondo i diritti maturati da ciascun lavoratore, ai sensi delle norme della presente legge, e mediante l'invio diretto al lavoratore a mezzo vaglia postale, alla corresponsione

dei trattamenti spettanti per: indennità di licenziamento, congedo matrimoniale, trattamento di gravidanza e maternità.

La Cassa provvede pure al trattamento spettante agli aventi diritto, nel caso di morte del lavoratore, ai sensi dell'articolo 2122 del Codice civile.

Le rimesse per indennità di licenziamento, congedo matrimoniale e trattamento di maternità saranno effettuate entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta da inoltrarsi direttamente o per posta alla sede provinciale della Cassa.

ART. 24.

Amministrazione della Cassa per le previdenze

La Cassa è amministrata da un apposito comitato nazionale di gestione composto: da due rappresentanti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da due rappresentanti per ciascuno degli istituti interessati, da quattro rappresentanti per ciascuna delle Associazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei committenti.

Il comitato nazionale di gestione è presieduto dal presidente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

I componenti del comitato durano in carica 4 anni e sono rieleggibili nonché revocabili e sostituibili in ogni tempo dall'Ente o dall'Associazione che, rispettivamente, li ha designati.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di metà più uno dei componenti.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti dei presenti, e in caso di parità, prevale quello del Presidente.

ART. 25.

Commissioni provinciali per le previdenze dei lavoratori a domicilio.

Presso ogni sede provinciale dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale è istituita una commissione provinciale per le previdenze dei lavoratori a domicilio.

Tale commissione è presieduta dal direttore della sede provinciale dell'Istituto predetto ed è composta da un rappresentante dell'Ispettorato del lavoro, da un rappresentante dell'Ufficio provinciale del lavoro, da tre rappresentanti dei lavoratori e da tre rappresentanti dei datori di lavoro a domicilio designati dalle rispettive Associazioni sindacali.

I membri della commissione durano in carica un anno e sono rieleggibili, nonché revocabili e sostituibili in ogni tempo dall'Ente o dall'Associazione che rispettivamente li ha designati.

La commissione dovrà riunirsi almeno una volta al mese o, quando si renda necessario, anche su richiesta di uno dei suoi componenti.

Alla commissione è demandato di vigilare sull'attività provinciale della Cassa e di risolvere in sede di prima istanza le eventuali contestazioni.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di metà più uno dei componenti.

Le deliberazioni saranno prese a maggioranza, in caso di parità prevarrà il voto del presidente.

Le determinazioni della commissione sono provvisoriamente esecutive ed assumono forma definitiva ove non sia presentato ricorso, sia da una delle parti interessate o da una delle Associazioni sindacali, nel termine di giorni 30 dalla comunicazione della decisione stessa.

All'esame dei ricorsi in seconda istanza è competente il Comitato nazionale di gestione della Cassa che adotterà le sue decisioni entro 60 giorni dalla presentazione del ricorso.

Non è ammesso il ricorso in via contenziosa prima che sia definito il ricorso amministrativo, tuttavia l'azione è proponibile dopo trascorso il detto termine di 60 giorni.

Il provvedimento in via amministrativa ha effetto sospensivo dei termini di prescrizione.

ART. 26.

Vigilanza per la tutela dei lavoratori a domicilio.

La vigilanza per la esecuzione della presente legge e di ogni altra norma di legge applicabile ai lavoratori a domicilio è affidata all'Ispettorato del lavoro presso il quale sarà istituito un apposito servizio svolto da personale femminile, avente titolo di assistente sociale, cui sarà particolarmente affidata la vigilanza del lavoro a domicilio femminile e minorile.

Gli ispettori e le ispettrici del lavoro, oltre ai compiti attribuiti all'Ispettorato del lavoro delle vigenti leggi, hanno altresì facoltà di visitare i luoghi dove si svolge il lavoro a domicilio per accertare la osservanza delle norme stabilite dalla presente legge.

Hanno anche facoltà di chiedere l'esibizione del libretto personale di cui all'articolo 22 per il controllo del trattamento contrattuale ed assistenziale.

Tanto i committenti, quanto i lavoratori a domicilio hanno l'obbligo di fornire ai funzionari predetti le spiegazioni da questi richieste per assicurare l'osservanza della presente legge, nonché di produrre ogni necessaria documentazione.

ART. 27.

Penalità.

Contro l'inosservanza delle disposizioni della presente legge per le quali già esistono disposizioni particolari, si applicano le penali previste dalle relative leggi, raddoppiandosi la misura delle penali stesse nell'ipotesi in cui l'infrazione sia dovuta al committente.

Uguale criterio si applicherà per le infrazioni alle prescrizioni dell'Ispettorato del lavoro.

Per il mancato versamento dei contributi dovuti alla Cassa per le previdenze dei lavoratori a domicilio si applica, salvo che il fatto costituisca reato più grave, la multa da un minimo di lire 5000 ad un massimo di lire 500 mila; uguali penali si applicano per la mancata osservanza delle disposizioni che regolano la corresponsione dei compensi extra salario per festività nazionali; ferie; gratifica natalizia; quote accessorie dovute per forniture di materiali e presa e consegna lavoro, compensi per l'uso di macchine, utensili ed attrezzi forniti dal lavoratore.

Per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro resi esecutivi con decreto ministeriale o con decreto prefettizio, si applicano le disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 509 del Codice penale.

L'applicazione delle penali non esime dal pieno adempimento delle disposizioni contrattuali e dalla responsabilità per i danni che possono essere derivati agli aventi diritto dalle inadempienze.

In caso di infrazione alle norme predette o alle disposizioni dell'Ispettorato del lavoro, l'azione può essere promossa, dall'Ispettorato del lavoro, dai lavoratori interessati, nonché dalle Associazioni sindacali anche se a queste non è stato conferito mandato da parte dei singoli lavoratori.

ART. 28.

Disposizioni generali.

Per tutto quanto non previsto dalla presente legge valgono le norme di legge regolanti i rapporti di lavoro.

Le norme della presente legge non pregiudicano le condizioni di miglior favore fissate da contratti individuali — anche di fatto — nonché da contratti collettivi.

La presente legge avrà vigore dal giorno successivo a quello della pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.