

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3841

DISEGNO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Orario di lavoro e riposo settimanale e annuale
dei lavoratori dipendenti

*Trasmesso dal Presidente del Consiglio dei Ministri alla Presidenza
il 24 febbraio 1967*

I.

PREMESSA

A norma dell'articolo 37 del Regolamento, la Commissione per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione prese in esame, in data 11 febbraio 1965, i problemi relativi al riposo domenicale e settimanale dei lavoratori dipendenti, problemi resi particolarmente attuali anche dalla proposta di legge presentata dai deputati Vittorino Colombo, Buttè ed altri (Atti della Camera n. 1708 del 1964).

Nel corso della discussione emerse l'opportunità di allargare l'esame ad altri argomenti che, con quello indicato, presentavano evidenti connessioni, allo scopo soprattutto di effettuare una trattazione organica ed unitaria di questa materia che non si presta a conclusioni parziali o frammentarie.

A tale visione la Commissione fu sollecitata sia dal carattere antiquato e disorganico della legislazione vigente che reclama urgentemente una revisione attenta ed aggiornata, sia dalla necessità di tener conto dei sopravvenuti orientamenti in sede internazionale,

espressi attraverso le numerose deliberazioni della OIL e le direttive contenute nella Carta sociale europea.

Da un successivo approfondimento della discussione, che portò ad inquadrare in una visione unitaria gli argomenti della durata giornaliera e settimanale del lavoro, del riposo settimanale e delle altre ricorrenze festive e delle ferie annuali, la Commissione si pose il problema se, anziché far luogo ad un testo di osservazioni e proposte, non fosse più opportuno ed utile predisporre un disegno di legge sulla disciplina della durata del lavoro, avvalendosi così della facoltà di iniziativa legislativa concessa al CNEL, in applicazione dell'articolo 99 della Costituzione, dall'articolo 10 della legge 5 gennaio 1957, n. 33. Si ritenne, fra l'altro, che la composizione largamente rappresentativa del Consiglio e la sua competenza specifica nelle questioni del lavoro rendessero questa sede particolarmente indicata per studiare una rielaborazione moderna ed aggiornata che tenesse conto, da un lato, del progresso delle condizioni di lavoro realizzato in molti settori attraverso la dinamica contrattuale e,

dall'altro, delle nuove possibilità offerte dalla evoluzione e dal progresso sociale.

Il Presidente del CNEL, onorevole Campilli, affidava pertanto l'incarico alla suindicata Commissione di elaborare in materia uno schema di progetto di legge.

La Commissione permanente per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione, presieduta dal consigliere professore Donati, e composta dai consiglieri Carignani, Chiavegatti, Coppa, Coppini, Del Vecchio, Fanelli, Germozzi, Macario, Montagnani, Orlandi Conducci, Pranterà, Reggio, Rossetti, Roveri, Senin, Toscani, Valcavi, Vanni, Vito, dopo aver nominato Relatori i consiglieri Reggio e Senin, procedeva, attraverso attenta e lunga discussione, alla redazione di un testo articolato di proposte, da sottoporre all'Assemblea per la presa in considerazione, ai sensi del citato articolo 10 della legge 5 gennaio 1957, n. 33.

L'Assemblea, nella seduta del 16 dicembre 1966, decideva, a maggioranza assoluta dei consiglieri in carica, di esercitare la facoltà di iniziativa legislativa e di prendere in considerazione il testo presentato. In seguito a ciò, il Presidente del CNEL procedeva alla nomina di un apposito Comitato, presieduto dal consigliere professore Coppini e composto dai consiglieri Agujari, Anchisi, Boni, Dalla Chiesa, De Dominicis, Giacchetto, Reggio, Senin, cui affidava il compito di esaminare lo schema e di riferire all'Assemblea, ai sensi dell'articolo 38 del Regolamento.

Il Comitato, riunitosi nei giorni 22, 29 dicembre 1966, e 5 gennaio 1967, prendeva in esame lo schema e la relazione, confermava nell'ufficio di relatori i consiglieri Reggio e Senin che già avevano svolto lo stesso incarico in seno alla Commissione per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione, e deliberava di fare proprio tanto lo schema predisposto quanto la relazione illustrativa approvandone la redazione ed il contenuto, con qualche ritocco di non grande rilevanza.

L'Assemblea, nella seduta del 19 gennaio 1967, alla quale partecipavano oltre due terzi dei Consiglieri in carica, approvava all'unanimità il seguente disegno di legge.

II.

MOTIVI

1. — Il tema della durata della prestazione di lavoro ha sempre richiamato l'attenzione del legislatore moderno per la particolare

influenza che esso esercita sull'organismo del lavoratore.

Sono ormai lontani invero i tempi in cui l'intervento del legislatore si imponeva in funzione della salvaguardia della stessa sopravvivenza dei lavoratori: oggi le esigenze minime di ordine psicofisico sono normalmente soddisfatte anche se talune categorie risultano tuttora prive di protezione e una eccessiva elasticità della disciplina vanifica in taluni casi la tutela predisposta dalla legge.

Tuttavia l'interesse pubblico alla tutela delle forze di lavoro in ordine alla durata della prestazione non si esaurisce in termini di protezione della integrità fisica, ma si allarga alla valutazione delle esigenze di ordine sociale del lavoratore (cura degli interessi familiari, culturali, ecc.) che derivano dalla evoluzione del progresso tecnico e dalla esaltazione dell'elemento umano nel mondo della produzione.

Tale visione allargata induce a considerare questi problemi non soltanto in funzione della durata settimanale e giornaliera della prestazione di lavoro, ma in relazione all'intero arco dell'anno.

Una esplicita indicazione in questo senso viene dalla stessa Costituzione, che considera testualmente nell'articolo 36 gli istituti in esame dettando i principi generali, dei quali già più volte la Corte costituzionale (sentenze n. 76 del 1962 e n. 66 del 1963) ha fatto applicazione nello sforzo di adeguarvi la legislazione vigente ormai logorata dal tempo e fin dall'inizio parziale.

È ormai matura, quindi, e le precedenti frammentarie esperienze legislative lo confermano, l'esigenza di considerare in modo organico ed unitario i problemi dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale, del riposo settimanale, delle festività, delle ferie annuali e degli altri congedi ipotizzabili, giacché identico è in tutti i casi il presupposto dell'intervento del legislatore.

2. — Un ulteriore elemento ha però modificato la funzione ed i criteri di intervento del legislatore.

Il perfezionamento dello strumento contrattuale, cui è proprio il carattere della elasticità e della piena corrispondenza alle esigenze sempre evolventi delle categorie produttive, presuppone un intervento legislativo che non si limiti alla fissazione delle garanzie minime, ma fornisca alla autonomia collettiva gli elementi per una successiva elaborazione settoriale della disciplina, sì da adeguarla alle caratteristiche della produzione.

Contemporaneamente il legislatore deve condizionare il suo intervento anche ad una visione retrospettiva, così da tener conto della evoluzione degli istituti in esame per effetto della contrattazione collettiva, conformemente alla tendenza alla ricezione nel diritto statale del diritto formatosi spontaneamente nei gruppi professionali, dopo l'opportuno periodo di consolidamento. Per questo molte delle innovazioni corrispondono a risultati già da tempo raggiunti e talvolta superati dai contratti collettivi. Ma non si tratta di una ricezione passiva, se è vero che il legislatore, nell'adattare il contenuto della normativa professionale alle esigenze di carattere generale, ne determina una sostanziale trasformazione che impone la revisione degli stessi risultati già acquisiti dai contratti collettivi (si pensi, a titolo di esempio, alla nuova disciplina delle festività).

3 — Nella materia del lavoro in generale, e in quella della durata della prestazione di lavoro in particolare, l'intervento del legislatore risulta vincolato anche dalla normativa internazionale. Sussiste così da un lato, la esigenza di armonia con le norme degli altri paesi della CEE, che richiede una radicale revisione della disciplina di taluni istituti, in particolare delle festività e delle ferie; esistono, dall'altro, precisi impegni internazionali, a partire da quelli di antica data (si pensi a talune norme ancora non completamente attuate della Convenzione n. 1 dell'OIL del 1919, relativa all'orario di lavoro nelle industrie) e via via attraverso le successive estensioni dei principi fondamentali agli altri settori e agli altri istituti, fino a giungere alla recente raccomandazione sulla riduzione dell'orario di lavoro del 1961. A questo proposito non si deve però dimenticare che la stessa OIL, nell'invitare alla adozione dell'orario settimanale di quaranta ore, ha ammonito a tener conto « del livello di sviluppo economico e della possibilità per il paese interessato di procedere ad una riduzione dell'orario di lavoro senza peraltro diminuire la produzione globale e la produttività o mettere in pericolo l'espansione economica e lo sviluppo di nuove industrie o la posizione concorrenziale del paese nel mercato internazionale, e senza provocare una pressione inflazionistica che diminuirebbe, tutto sommato, il reddito reale dei lavoratori ». E probabilmente questi sono i motivi che, in aggiunta a quelli direttamente connessi con l'evento bellico, hanno determinato la sospensione del regio decreto-legge 29 maggio 1937, n. 1768, che riduceva a qua-

ranta ore la durata della settimana lavorativa degli operai dell'industria, per effetto della legge 16 luglio 1940, n. 1109; e che devono ancora oggi ammonire di evitare l'emanazione di provvedimenti che corrano il rischio di una effettiva disapplicazione.

4. — Come risulta dai lavori preparatori e dagli studi condotti, il CNEL, sensibile a tale ordine di problemi, è giunto ad elaborare il progetto in esame conciliando nel miglior modo possibile le diverse esigenze delle categorie interessate così da creare uno strumento legislativo capace di garantire un reale miglioramento delle condizioni di lavoro, e di armonizzare, in conformità allo spirito informatore della recente raccomandazione dell'OIL sull'orario di lavoro, le esigenze di sviluppo sociale con quelle della produzione.

PRINCIPI GENERALI.

5. — La struttura del progetto proposto rispecchia il metodo di lavoro adottato.

La esigenza di una disciplina unitaria della materia, che già traspare dall'articolo 36 della Costituzione e che informa un recente strumento internazionale (si veda l'articolo 2, parte II, — diritto alle eque condizioni di lavoro — della Carta sociale europea, siglata a Torino il 18 ottobre 1961 e introdotta nel nostro ordinamento con la legge di ratifica 3 luglio 1965, n. 929) trova finalmente esplicito riconoscimento nel presente progetto. Si intende così realizzare un complesso normativo che non soltanto innovi secondo i principi ora indicati il sistema vigente, ma costituisca una fonte organica in materia.

È salva tuttavia, nei limiti in cui esiste, l'autonomia di ogni istituto attinente alla durata della prestazione di lavoro, essendo ad ognuno di essi dedicato un titolo del progetto, il cui nucleo centrale è costituito dai quattro titoli, relativi, nell'ordine, all'orario di lavoro, al riposo settimanale, alle ricorrenze festive, alle ferie ed altri congedi. La struttura del progetto è completata dal titolo sulle disposizioni generali, che precede l'indicato nucleo centrale, e dai titoli, successivi, relativi alla vigilanza e sanzioni e alle disposizioni finali e transitorie.

6. — Il titolo I dedicato alle disposizioni generali consta di due articoli contenenti i principi essenziali. Il primo fissa il campo di applicazione della legge, sancendo il cri-

terio della massima generalità, con la sola eccezione degli addetti ai servizi domestici (cui provvede la legge 2 aprile 1958, n. 339) e degli addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani (di cui alla legge 4 febbraio 1958, n. 23). Si è ritenuto in effetti che, venute meno le ragioni di differenziazione settoriale, siano ormai maturi i tempi per dettare una disciplina sostanzialmente uniforme per tutte le categorie di lavoratori, fissando i principi fondamentali atti a garantire la indispensabile protezione minima ed affidando (come meglio risulterà dall'analisi del successivo articolo 2) all'autonomia collettiva il compito dell'adattamento alle esigenze di ciascun settore.

Il campo di applicazione non è delimitato al solo rapporto di lavoro privato (qualunque sia la natura giuridica del datore di lavoro) ma, in conformità al principio espresso dall'articolo 2129 del codice civile, se ne è prevista l'estensione, ogni qualvolta manchi una apposita disciplina, al rapporto di pubblico impiego. Al riguardo non si è ritenuto opportuno di vincolarne la regolamentazione alla osservanza del minimo di protezione portato dal progetto in esame, facendosi affidamento sulla normale suggestione che le disposizioni generali esercitano nella predisposizione della sua disciplina.

7. — Nella apparente semplicità, l'articolo 2 fissa una norma essenziale nell'economia dell'intero progetto. Essa non si limita ad una riaffermazione del principio di inderogabilità *in peius* della norma di legge, ma esplicitamente suggerisce all'autonomia collettiva la funzione di integrazione della disciplina legale, la cui concreta attuazione è in taluni casi collegata e in taluni altri subordinata al raggiungimento di accordi collettivi: tipico esempio è quello relativo alla così detta settimana corta, o quello relativo allo slittamento al sabato della festività infrasettimanale.

Già in precedenza è stata illustrata la funzione del contratto collettivo sia in relazione al momento genetico sia in relazione al momento attuativo della norma di legge.

Qui occorre svolgere qualche altra considerazione in merito alla reale portata innovativa del progetto non solo nel sistema legislativo ma nello stesso ordinamento del lavoro quale attualmente risulta dai contratti collettivi.

In altri termini, ci si deve chiedere se il progetto che viene proposto è capace di inci-

dere sulle reali condizioni dei lavoratori, o se per caso la normativa proposta sia superflua, per essere nella quasi totalità dei casi superata dai trattamenti normativi già goduti dai lavoratori.

È ben noto, in proposito, lo stato del problema della efficacia dei contratti collettivi; oggi il nostro ordinamento è caratterizzato dalla esistenza di una normativa contrattuale, cui la legge 14 luglio 1959, n. 741, ha conferito il carattere di contenuto minimo a mezzo della ricezione in decreti legislativi e dalla esistenza di successivi contratti collettivi di lavoro di diritto comune derivanti dalla inarrestabile dinamica sindacale.

Orbene, per quanto attiene alla normativa minima, di cui alle leggi delegate, se è vero che già essa realizza per taluni settori e per taluni istituti, in particolare per l'orario di lavoro, delle condizioni migliori, occorre tener presente, da un lato, che essa non si è realizzata per tutte le categorie a causa della dichiarazione di incostituzionalità della legge 1° ottobre 1960, n. 1270; dall'altro, che essa non tutela proprio le categorie non organizzate sindacalmente e quindi più bisognose di protezione.

In ordine poi alla successiva normativa contrattuale di diritto comune, occorre rilevare che, sebbene essa vincoli solo le parti iscritte alle associazioni sindacali stipulanti, di fatto, il campo di applicazione va ben oltre la sfera degli iscritti per il fenomeno abbastanza esteso di ricezione spontanea almeno da parte dei datori di lavoro iscritti in favore dei lavoratori non iscritti. Ciò non è però sufficiente a ritenere soddisfatte le esigenze indicate in apertura della relazione, sia per la notevole vastità dell'area priva di autodisciplina e, quindi, ancora soggetta esclusivamente alla vigente disciplina legale, sia perché, anche in taluni settori pur contrattualmente tutelati, i livelli raggiunti sono notevolmente lontani da quelli proposti. È ben vero che per alcuni settori (come ad esempio quello dell'artigianato) tuttora privi di autodisciplina, la normativa proposta richiederà un maggiore sforzo di adeguamento, ma non è men vero che anche tali settori non possono non assoggettarsi all'osservanza di norme minime di tutela.

Ciò risulterà meglio dall'analisi delle varie norme proposte ed in modo particolare dalle considerazioni che, in ordine all'orario di lavoro ed alle ferie, scaturiranno dalla comparazione diretta con la stessa situazione contrattuale in atto.

ORARIO DI LAVORO: a) ordinario; b) regimi eccezionali; c) superamento dei limiti massimi.

8. — Il titolo II, dedicato all'orario di lavoro, si suddivide in tre sezioni:

a) La prima sezione fissa il concetto di lavoro ordinario, in relazione non solo alla durata giornaliera e settimanale, ma anche alla distribuzione della prestazione di lavoro nell'arco della giornata e della settimana.

L'articolo 3 e l'articolo 4 fissano rispettivamente i limiti massimi della durata settimanale e giornaliera del lavoro ordinario, con una impostazione del tutto diversa rispetto a quella contenuta nel regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692. Occorre innanzitutto rilevare che ai due limiti, settimanale e giornaliero, è attribuita la necessaria autonomia, risolvendosi così definitivamente l'annosa controversia di interpretazione della alternativa determinata dal primo comma dell'articolo 1 di detto decreto. Ognuno dei due limiti assolve ad una sua specifica funzione di tutela, in relazione all'accumulo di fatica nella giornata e a quello nella settimana, cosicché la proposta, pur nel presupposto della loro intima connessione, li pone su un piano diverso.

Ancora, la formula proposta intende escludere ogni incertezza terminologica derivante dalla combinazione dei due aggettivi: « massimo » e « normale », dal significato contrastante. Fermo il termine « massimo » che ha insito il concetto di limitazione, si sostituisce al termine « normale » quello più proprio di « lavoro ordinario », che trova il suo contrappunto nel concetto ben noto di « lavoro straordinario ».

Diversa è anche la misura dei limiti proposti. Per la durata settimanale il progetto si è orientato verso la fissazione di un limite di 45 ore, che deve considerarsi come il traguardo medio attuale della contrattazione collettiva.

Dai risultati di una indagine svolta sulla situazione contrattuale degli operai a tutto il 1966, il limite delle 45 ore raggiunto quasi dovunque nel settore industriale e in quello agricolo è ancora superato in alcuni rami di attività; così si ricordano le industrie: alimenti zootecnici (46 ore), conserve ittiche (46 ore), conserve vegetali (46 ore), legno (45½ ore), olii, grassi e saponi (45½ ore), concia (46 ore), fibre tessili artificiali (45½ ore), materie plastiche (46 ore) lampade elettriche (45½ ore), abrasivi (45½ ore), nonché le attività di spedizione e trasporto, agenzie marittime, autotrasporti in conto terzi ed infine l'intero settore del commercio, tutte a 48 ore.

La indagine sulla situazione contrattuale degli impiegati, alla stessa data, dà i seguenti risultati: conserve alimentari e pastifici, 46 ore; commercio, 48 ore.

La durata giornaliera del lavoro ordinario è invece confermata nella misura di 8 ore, ma questo limite può essere aumentato ad un massimo di 9 ore in relazione alla distribuzione della durata settimanale su un arco di cinque giornate (così detta settimana corta).

Nel dare così al limite giornaliero il carattere vincolante, che la disgiuntiva del citato decreto n. 692 escludeva, si è avuto cura di non porre intralcio allo sviluppo delle clausole collettive che mirano ad una concentrazione della prestazione di lavoro in cinque giorni.

La distribuzione della prestazione giornaliera di lavoro è regolata: dall'articolo 5, in relazione al regime delle pause che vanno computate nell'orario di lavoro se di durata inferiore a mezz'ora (invece dei dieci minuti previsti dal n. 3 dell'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955), e qualunque ne sia la durata se avente lo scopo di reintegrare lo stato psicofisico dei lavoratori; dall'articolo 6, in relazione allo svolgimento di attività in ore notturne.

Certamente il concetto di lavoro notturno non è sconosciuto al nostro ordinamento, in cui già l'articolo 2108 del codice civile detta i principi fondamentali; ma la norma proposta fissa, per la prima volta in via generale, i criteri di determinazione del lavoro notturno considerando tale quello compreso tra le 22 e le 6 del giorno successivo.

Ovviamente la determinazione legale di lavoro notturno è qui posta con riferimento alle conseguenze retributive che ne derivano, non ad altri fini, per cui il futuro legislatore dovrà rivedere, in sede di coordinamento (articolo 41), la attuale disciplina del lavoro notturno prestato da categorie particolarmente tutelate (ad esempio quella del personale femminile).

La indicata nozione di lavoro notturno è valida per tutte le attività, tranne per quella agricola, in cui il progetto si limita a rinviare ai contratti collettivi o, in difetto, agli usi locali, informati nella generalità dei casi al criterio naturalistico « dal tramonto all'alba ».

La norma dell'articolo 2108 del codice civile risulta specificata anche sul punto della maggiorazione minima spettante in caso di lavoro non in turni, fissato nella misura non inferiore al 20 per cento; è invece modificata in ordine al lavoro notturno in turni periodici di avvicendamento, al quale si estende il

principio della maggiorazione, sia pure nella misura non inferiore al 10 per cento.

Si è infine tenuta presente l'esistenza di attività che in tutto o in parte si svolgono di notte, per le quali può risultare la convenienza di entrambe le parti alla adozione di diversi criteri di remunerazione sempre che siano concordati collettivamente.

b) La sezione seconda è dedicata ai regimi eccezionali, previsti per quelle attività in cui la natura delle lavorazioni comporta una prestazione ordinaria di maggiore durata o svolgentesi con modalità diverse. L'ordine della sezione non è casuale, giacché si passa dalle ipotesi di mancanza totale di limiti legali alla durata della prestazione (personale direttivo) a quelle in cui si fissano limiti superiori alle 45 ore (lavori discontinui e stagionali), fino a quelle in cui le esigenze tecniche impongono turni giornalieri di otto ore con la conseguenza che, in talune settimane, deve raggiungersi l'attuale limite di 48 ore, senza compromettere però, in un determinato periodo, il rispetto di una media pari alla durata massima del lavoro ordinario.

La esclusione del personale direttivo dall'applicazione delle norme sull'orario di lavoro è già contenuta nella vigente disciplina (comma secondo dell'articolo 1, decreto 1923, n. 692) e trova la sua giustificazione in relazione alle caratteristiche del lavoro direttivo, tipicamente fiduciario e di concreta sostituzione del datore di lavoro. Ma la norma proposta non si limita a ripetere la esclusione, bensì ne adegua i termini alle reali esigenze, richiamando la elencazione di cui al n. 2 dell'articolo 3 del regolamento 1923, n. 1955.

Così l'articolo 7 si divide in due commi: uno specifico per i dirigenti, la cui nozione è ormai ampiamente consolidata in dottrina e in giurisprudenza come l'*alter ego* del datore di lavoro nella intera impresa o in un ramo autonomo di essa; il secondo comma si riferisce a quei dipendenti esistenti come categoria autonoma in taluni settori con la denominazione di funzionari che pure sono investiti di mansioni direttive ancorché in subordine ai dirigenti, nonché a quelli impiegati (noti nella prassi contrattuale come impiegati con funzioni direttive) cui sia affidata la responsabilità di una azienda, stabilimento, servizio o reparto con il compito di disciplinare autonomamente il lavoro del personale addetto. L'ipotesi di esclusione prevista da questo comma risulta limitata superiormente dalla nozione di dirigente (se l'azienda è sufficientemente grande, o se lo stabilimento costituisce ramo autonomo dell'impresa, non si è nella

ipotesi del secondo comma, ma in quella del primo comma) e inferiormente dalla esistenza di una organizzazione personale minima.

Nell'una come nell'altra ipotesi dell'articolo 7, tuttavia, l'esclusione legale non significa che l'autonomia collettiva non possa porre delle limitazioni di orario.

L'articolo 8 introduce nella legislazione, sulla scorta della esperienza contrattuale, una limitazione di orario per le attività cosiddette discontinue, non comportanti cioè un'applicazione costante e ininterrotta, per le quali in considerazione della presunta possibilità di recupero delle energie fisiche del lavoratore, si riteneva non necessaria la fissazione di qualsiasi limite. Tuttavia le caratteristiche di queste attività fanno ancora ritenere la opportunità di una diversa limitazione sia giornaliera sia settimanale, fissata rispettivamente in 9 e 54 ore.

La esigenza di individuare con precisione i limiti del lavoro discontinuo induce a riproporre il sistema, già noto nell'attuale disciplina, della tabella, la cui determinazione è affidata al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale quale organo tecnico competente in materia, che deve però consultare le associazioni interessate. Allo scopo di evitare una cristallizzazione eccessiva della materia, che anche in questo settore è sempre evolvente, si è prevista una revisione periodica della tabella con le stesse modalità per la emanazione della prima.

Una esclusione assoluta sussiste per una categoria di lavoratori con prestazione tipicamente discontinua: i portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o impianti. Detta esclusione è però condizionata, da un lato, alla esistenza dell'alloggio sul luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze e, dall'altro, alla concessione della facoltà di farsi sostituire da una o più persone designate d'accordo con il datore di lavoro.

Ben diverse sono le ragioni che consigliano l'adozione di un regime eccezionale anche per le attività stagionali o soggette a particolari esigenze tecniche (articolo 9).

Qui il fondamento è da ricercare nella necessità (già riconosciuta ad altro fine: si pensi alla disciplina del contratto a termine, legge 18 aprile 1962, n. 230; articolo 1, lettera a) di intensificare il ritmo lavorativo in relazione ad esigenze ricorrenti, che superano le normali capacità della organizzazione lavorativa.

Nonostante il diverso fondamento rispetto all'articolo precedente, i sistemi per la delimitazione della ipotesi sono gli stessi. Peraltro, su questo punto la legge non poteva

fare delle determinazioni più specifiche data la varietà delle attività interessate dalla norma ai fini della deroga al limite normale della prestazione lavorativa. Spetterà al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, attraverso la elencazione e la periodica revisione di queste attività, di garantire la esatta applicazione della norma nonché di prescrivere eventuali modalità di prestazione del lavoro in deroga al detto limite.

L'articolo 10, infine, prevede la disciplina dell'orario di lavoro nelle attività non agricole a carattere continuo, che richiedono un avvicendamento di turni. Con la norma proposta si attenua in modo notevolissimo la differenza tradizionale fra lavoro in turno e lavoro non in turno, affermandosi il principio delle 45 ore settimanali, sia pure come media da realizzarsi nel ciclo di cinque settimane, con una punta massima di 48 ore settimanali per non più di tre settimane.

c) La sezione terza è dedicata, infine, alla previsione e disciplina delle ipotesi di superamento dei limiti massimi del lavoro ordinario.

Le norme di questa sezione, sulle linee del sistema attualmente in vigore, apportano talune modifiche migliorative alle condizioni di lavoro, riducendo le possibilità di superare i limiti di cui alla sezione prima.

La norma sui lavori preparatori e complementari corrisponde sostanzialmente a quella dell'articolo 10, Regolamento 1923, n. 1955.

Le innovazioni proposte attengono a limitazioni di ordine temporale (non più di un'ora al giorno in aggiunta a quelle di lavoro ordinario) ed economico (introduzione di una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 10 per cento).

Le norme sui recuperi (articolo 12) e sui casi di forza maggiore (articolo 13) riproducono sostanzialmente le disposizioni dell'articolo 5, ultimo comma, Regolamento 1923, n. 1955 e dell'articolo 7 del regio decreto-legge 1923, n. 692.

La norma dell'articolo 14, sulla nozione del lavoro straordinario, ribadisce il principio della limitazione a due ore giornaliera del lavoro straordinario, introducendo, in relazione alla norma dell'articolo 4, il limite massimo globale giornaliero di dieci ore.

La esigenza di salvaguardare il contenuto dei contratti collettivi è però considerata nel secondo comma, con particolare riferimento alla prospettiva di generalizzazione della cosiddetta settimana corta (di cui già all'articolo 4 della proposta), per cui all'autonomia collettiva è consentito di prevedere una par-

ticolare disciplina dello straordinario nel se-
sto giorno sia sotto il profilo di una diversa limitazione giornaliera sia sotto il profilo di una diversa maggiorazione.

Viene altresì riaffermata la essenziale distinzione tra lavoro straordinario saltuario (per il quale la limitazione è insita nella stessa saltuarietà) e quello non saltuario, ammesso solo in caso di eccezionali esigenze tecniche e produttive tanto di un settore quanto di un servizio o inerenti a talune prestazioni, che non possono essere fronteggiate mediante l'assunzione di altri lavoratori, e sottoposto al giudizio dell'Ispettorato del lavoro.

Una innovazione particolarmente interessante dell'articolo 14 consiste nella puntualizzazione della funzione dei Sindacati in ordine allo svolgimento del lavoro straordinario. In luogo di un generico riferimento all'accordo tra le parti di cui all'attuale articolo 5 del decreto 1923, n. 692, il comma primo dell'articolo 14 proposto precisa che in via principale deve sussistere accordo sul piano collettivo, e, solo ove questo manchi, può supplire l'accordo individuale. Ancora più importante è però il ruolo riservato alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, cui è attribuita l'iniziativa di promuovere l'intervento dell'Ispettorato del lavoro perché sia disposta la cessazione o limitazione del lavoro straordinario.

L'ultimo comma risolve una questione controversa in ordine ai limiti dell'obbligo di eseguire lavoro straordinario. Il lavoratore è espressamente esonerato in caso di legittimo impedimento, di cui non viene fornita una nozione dettagliata, ricavandosi questa molto più agevolmente dalla elaborazione giurisprudenziale in materia di impossibilità temporanea della prestazione di lavoro.

Per quanto attiene alla maggiorazione per lavoro straordinario, l'articolo 15 prevede una variazione in aumento dal 10 per cento al 20 per cento della remunerazione spettante al lavoratore, ed una variazione di segno opposto dal 15 per cento al 5 per cento del contributo previsto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, in favore del fondo per la disoccupazione. Ma la variazione riguarda anche la destinazione di questa percentuale, di cui si propone il versamento al fondo per l'addestramento professionale per iniziative di formazione professionale; cosicché il compimento del lavoro straordinario non meramente saltuario, che è intanto ammesso in quanto manchi la possibilità di farvi fronte con l'assunzione di altri lavoratori, viene strumentalizzato al fine di creare le leve di lavoro necessarie per ridurre in seguito il ricorso allo straordinario stesso.

L'ultimo comma dell'articolo 15 prevede la possibilità di svolgimento di lavoro straordinario nell'attività svolta a domicilio o comunque svolta al di fuori del controllo del datore di lavoro, per la quale si sancisce un criterio forfettario di remunerazione.

RIPOSO SETTIMANALE

9. — Il titolo III è dedicato alla disciplina del riposo settimanale, che realizza un perfezionamento della legislazione in vigore preoccupandosi in particolare della sua armonizzazione con quella degli altri istituti attinenti alla durata della prestazione di lavoro.

Viene così innanzitutto ribadito (articolo 16) il principio della scadenza del riposo settimanale, nella misura minima di 24 ore consecutive da una mezzanotte all'altra.

La norma ha di proposito evitato di fare ulteriori precisazioni in ordine alla cadenza della giornata di riposo settimanale, date le attuali divergenze tanto in dottrina che in giurisprudenza, circa l'interpretazione dell'articolo 36 della Costituzione in materia di riposo settimanale. D'altra parte la circostanza che la questione si trovi attualmente deferita alla Corte costituzionale impone una doverosa riserva su tale problema che dovrà essere risolta in sede parlamentare sulla base della pronuncia di quella Corte. La relativa soluzione interesserà in modo particolare i lavoratori addetti a turni di avvicendamento nelle lavorazioni a ciclo continuo.

Si riafferma altresì il principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica, in omaggio alle esigenze ed alle tradizioni. La norma ora illustrata ha il carattere della massima generalità, e gli articoli seguenti propongono una serie assolutamente tassativa di eccezioni, recando anche talune limitazioni di ordine economico. Nessuna però comporta negazione del diritto al riposo settimanale per qualche categoria.

La prima eccezione riguarda il lavoro dei dirigenti, ma mentre per l'orario di lavoro si è ritenuto di poterne prevedere l'esclusione, non si è potuto prescindere qui dal garantire ai dirigenti il riposo settimanale, sia pure con modalità di godimento stabilite, in deroga, dai contratti collettivi, e con la esclusione del diritto alla maggiorazione per il lavoro domenicale.

Allo stesso criterio, di assicurare comunque il riposo settimanale, risponde la norma del comma successivo relativa ai portieri e agli addetti alla custodia di stabilimenti o impian-

ti, che abbiano l'alloggio nel luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze. Data la particolarità della prestazione in questione, il testo proposto fa ricorso alla stessa formula dell'articolo 8, prevedendo la sostituzione nell'attività di sorveglianza da parte di persona designata d'accordo con il datore di lavoro. Mentre però l'articolo 8 prevede in linea normale l'esclusione dalle norme sull'orario di lavoro, qui si afferma esplicitamente il diritto al riposo settimanale, dato il carattere di irrinunciabilità e quindi di indisponibilità di cui all'articolo 36, comma terzo, della Costituzione.

10. — Per la disciplina dei casi di forza maggiore e di imminente pericolo, che giustificano la prestazione domenicale, la norma proposta (articolo 18) si rifà alla definizione già accolta nell'articolo 17 della legge 22 febbraio 1934, n. 370. Diversa è però la disciplina del riposo compensativo, che deve essere pari ad una intera giornata ai sensi dell'articolo 16, e goduto entro tre settimane.

La disciplina è completata dall'obbligo di comunicazione entro 48 ore del lavoro domenicale all'Ispettorato del lavoro, e della facoltà di questo di ordinarne la riduzione o la sospensione nel caso di lavoro compiuto per la sicurezza delle persone e degli impianti o per la conservazione dei prodotti o delle materie prime destinate alla lavorazione.

11. — A prescindere dai casi di forza maggiore, il principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica, risulta attenuato all'articolo 19 in relazione a determinate ipotesi in cui sussistano esigenze tecniche della produzione o di pubblica utilità o si renda necessario un particolare ritmo dell'attività lavorativa.

Si tratta di una elencazione tassativamente definita in una serie di ipotesi, ciascuna delle quali ha caratteristiche chiaramente delineate e che, nella sostanza, assorbono la serie di norme complesse e di dubbia efficacia che sono contemplate nella disciplina vigente: la lettera a) prevede le attività che per comprovate esigenze tecniche comportano la esecuzione di un lavoro continuo; la norma riguarda ovviamente solo i lavoratori addetti alle squadre e non tutto il personale dipendente di quella industria.

Per tali attività l'ultimo comma dello stesso articolo consente ai contratti collettivi di derogare al principio del riposo di 24 ore da una mezzanotte all'altra, a condizione che sia garantito un riposo di durata minima pari a 32 ore, in relazione alle coincidenti esigenze

sia dei lavoratori turnisti sia della organizzazione dei turni.

L'ipotesi di cui alla lettera *b*) è invece riferita allo svolgimento di attività nell'ambito dei servizi di pubblica utilità e degli esercizi pubblici.

Il criterio in sé è alquanto indeterminato ma a questo si provvede con la previsione della predisposizione di una tabella da parte del Ministro del lavoro sentite le organizzazioni sindacali interessate.

Si è inteso, comunque, far rientrare in questo ambito le attività comunemente definite di pubblica utilità quali i pubblici servizi, le attività commerciali, alberghiere, di comunicazione, stampa ed informazione con qualsiasi mezzo, pubblici spettacoli, agenzie turistiche, ecc. che già oggi figurano elencate nelle tabelle annesse alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, o sono richiamate in apposite norme della stessa legge, come, ad esempio, quelle concernenti le aziende giornalistiche e di diffusione di notizie.

Al criterio della tabella si ispirano anche le lettere *f*) e *g*), riguardanti rispettivamente le attività a carattere stagionale e quelle agricole per le quali si fa rinvio alla tabella già prevista all'articolo 9.

La ipotesi di cui alla lettera *c*) riguarda il personale viaggiante o navigante per il quale lo svolgimento della prestazione di lavoro al di fuori del luogo di stipulazione del contratto e di quello della normale residenza del lavoratore riduce il valore di un riposo, anche se domenicale, lontano dal normale ambiente ove vive il lavoratore.

Vengono comunque fatte salve le disposizioni speciali di legge che già in molti casi regolano il rapporto di questi lavoratori.

La lettera *d*) prevede i lavori di manutenzione che non possono svolgersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o per il personale nonché di custodia e vigilanza. Questa ipotesi si differenzia da quella della lettera *a*) dell'articolo 18, la quale è caratterizzata dalla imprevedibilità e conseguente impossibilità di una preventiva organizzazione di lavoro, laddove quella in esame ha il carattere di una relativa normalità o prevedibilità.

Marginale è infine l'ipotesi prevista dall'articolo 19, lettera *e*), concernente la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Nuova rispetto all'attuale disciplina è la norma proposta nel secondo comma che riconosce a tutti i lavoratori di cui alle attività precedentemente elencate il diritto a godere

del riposo settimanale in coincidenza con la domenica almeno ogni cinque settimane; si tratta di una norma che vuole in qualche modo attenuare la disparità di trattamento imposta a questi lavoratori dalla natura della loro prestazione, consentendo loro di godere, sia pure saltuariamente, dei vantaggi connessi con il riposo settimanale domenicale.

12. — Come si è rilevato all'inizio, nella stesura del provvedimento si è ritenuta la opportunità di predisporre una disciplina generale uniforme per tutti i settori della produzione. Sussistono tuttavia talune specifiche esigenze del settore agricolo che, pur nel rispetto dell'articolo 36, terzo comma della Costituzione, richiedono una maggiore elasticità di disciplina, realizzabile solo attraverso i contratti collettivi di lavoro.

L'articolo 20 prevede così l'adozione di uno speciale regime di riposi compensativi, con formula particolarmente ampia da cui risulta l'unico vincolo di far godere in qualche modo il riposo settimanale ai lavoratori interessati. La deroga, ammessa solo se prevista dai contratti collettivi, è limitata alle ipotesi di cura e governo del bestiame e degli allevamenti e operazioni connesse alla raccolta dei prodotti facilmente deperibili, ed, infine, ai trattamenti antiparassitari indifferibili per ragioni atmosferiche ed alle irrigazioni a scorrimento in caso di turni di distribuzione.

Va messa in luce la differenza fra questo regime e quello dell'articolo 19, lettera *g*). Per le attività previste da questa lettera vale la limitazione derivante dalla cadenza settimanale del riposo e dalle cadenze del riposo domenicale ogni cinque settimane. Queste limitazioni non risultano nella disciplina dell'articolo 20, e per questo non si ritiene sufficiente (come è nel caso dell'articolo 19, lettera *g*), un accordo individuale.

In parte connesso con l'articolo precedente è l'articolo 21, relativo alle attività all'aperto. Anche qui si è ritenuta necessaria una disciplina speciale dei lavori agricoli, che si svolgono tipicamente all'aperto. Così, al principio generale affermato nel comma primo, secondo cui la interruzione a causa di intemperie della prestazione di lavoro per una sola giornata non può essere considerata come giorno di riposo in sostituzione di quello fissato dalla legge o dai contratti collettivi, fa eccezione il comma secondo, riservando all'autonomia collettiva la facoltà di disporre in questo senso per il settore dell'agricoltura.

13. — La maggiorazione per il lavoro comunque prestato di domenica nella misura minima del 25 per cento costituisce una innovazione sostanziale rispetto all'attuale disciplina sebbene il principio sia ormai largamente diffuso nei contratti collettivi.

Particolarmente significativa è, al riguardo, anche la norma del comma secondo, che prevede ugualmente una maggiorazione, pur se nella minore misura del 10 per cento, per le attività (indicate dall'articolo 19) in cui il lavoro domenicale sia da considerarsi normale.

Come già rilevato, i dirigenti sono esclusi dal diritto a questa maggiorazione.

RICORRENZE FESTIVE

14. — Il titolo IV, relativo alle ricorrenze festive, reca importanti modificazioni rispetto all'attuale disciplina in relazione alla già ricordata esigenza di ridurre le differenze di trattamento con gli altri paesi della CEE.

Vero è che l'articolo 23 introduce una nuova ricorrenza festiva in aggiunta a quelle previste dagli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260: la celebrazione del Santo Patrono del luogo in cui il lavoratore presta la sua opera; ma ciò in conformità alla vigente disciplina contrattuale.

Si è preferito non ripetere la elencazione delle ricorrenze, limitandosi a richiamare i predetti articoli, per gli altri e più complessi effetti giuridici previsti dalla legge del 1949.

Tuttavia viene espressamente chiarito che negli stessi casi in cui è consentita la prestazione di lavoro domenicale, ad eccezione delle ipotesi di cui alle lettere *d*) ed *e*), sia possibile svolgere attività lavorativa, affidando all'autonomia collettiva o individuale la determinazione delle modalità di svolgimento. Per il valore particolare di alcune ricorrenze festive (Capodanno, 1° maggio, 2 giugno, Natale) la prestazione di lavoro è ulteriormente limitata alle attività strettamente necessarie per la soddisfazione di esigenze di pubblica utilità o dei servizi pubblici o per evitare danni alla produzione.

Risulta così, *a contrariis*, il divieto generale di prestare lavoro nelle ricorrenze festive. Ma, e qui la principale innovazione proposta, questo divieto non è assoluto essendo temperato dalla possibilità concessa all'autonomia collettiva di operare lo spostamento del godimento di non più di tre ricorrenze festive infrasettimanali al periodo di ferie e di non più di quattro al sabato della

stessa settimana. Gli effetti di questa innovazione sono: *a*) un beneficio generale per la produzione che oggi risente particolarmente delle interruzioni (con effetti cumulativi) determinate dalle numerose festività; *b*) un allineamento con la disciplina degli altri paesi comunitari; *c*) la creazione, in compenso, di un incentivo all'adozione della settimana corta o al prolungamento del periodo di ferie.

La disciplina di questo « slittamento » è riservata ai contratti collettivi o in mancanza ad accordi tra le parti.

Per quanto riguarda il trattamento economico, la norma proposta estende il diritto al trattamento stesso a tutte le ricorrenze festive, riprendendo letteralmente le disposizioni della legge 31 marzo 1954, n. 90, per cui non occorre particolare illustrazione. Va solo precisato che viene fissata la maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente svolte anche se sussiste il diritto al riposo compensativo, in misura uguale a quella del lavoro domenicale di cui all'articolo 22.

FERIE ED ALTRI CONGEDI

15. — Il titolo V, relativo alle ferie, propone una disciplina decisamente innovativa. Essa infatti introduce il principio della durata minima di ferie per tutti i lavoratori, proposta in 18 giorni con esclusione delle domeniche e comprese tre ricorrenze non domenicali. Orbene, dalla indagine già ricordata in sede di orario di lavoro, risulta che nella categoria operaia il settore più avanzato è quello elettrico, che prevede un minimo di 16 giorni per gli addetti con anzianità inferiore a due anni, con l'aggiunta di un giorno per ogni anno successivo fino ad un massimo di giorni 26 lavorativi (quasi sulla stessa linea sono le aziende municipalizzate di nettezza urbana, le società concessioni e costruzioni autostrade, la società italiana per l'esercizio telefonico); ma normalmente si raggiunge il diritto a 18, 19, 20 giorni di ferie tra i quindici e i venti anni di servizio, mentre l'operaio intorno ai dieci anni di anzianità ha diritto a 14, 15 giorni di ferie e, appena assunto, a 12, 13 giorni.

Il minimo proposto è invece pressoché ovunque raggiunto per le categorie impiegatizie; che partono quasi in tutti i settori da 15 giorni lavorativi, tranne nei settori del commercio, in cui fino a due anni di anzianità si ha il diritto a 12 giorni, e del credito, in cui per il primo anno è previsto un periodo di 11 giorni.

Fondamentalmente, dunque, rileva innanzitutto la fissazione in via generale della durata minima delle ferie, prevista in 18 giorni lavorativi con esclusione delle domeniche e comprendendo in essa non più di tre ricorrenze festive (articolo 26), collegandosi strettamente, come già osservato, con la disciplina prevista dall'articolo 24.

Si raggiunge così la possibilità di permettere una interruzione della prestazione di lavoro di 21 giorni continuativi, ove il periodo di ferie venga goduto insieme ed in esso vengano incluse le tre ricorrenze festive spostate.

A questo riguardo occorre precisare che il disegno di legge, sebbene preveda la possibilità di frazionare il periodo di ferie, afferma l'obbligo (articolo 27) di garantire un periodo minimo di ferie di almeno dieci giorni consecutivi, sì da soddisfare alle esigenze di reintegrazione delle energie fisiche del lavoratore.

La determinazione del periodo di ferie è comunque rimessa ai contratti collettivi, che si ispirano normalmente al criterio della rilevanza dell'anzianità di servizio.

Detto criterio, come risulta dall'articolo 40, viene mantenuto con riferimento agli impiegati, restando in vigore l'articolo 7, lettera *d*), della legge sull'impiego privato, mentre le altre misure ivi previste in relazione ad anzianità minori di 25 anni risultano superate da quella minima proposta.

Originale è anche la norma che prevede l'obbligo di comunicare con congruo preavviso il periodo di godimento delle ferie. Si rende in tal modo certa la situazione a tutto vantaggio del lavoratore, che può così meglio organizzare il proprio periodo di ferie, stante la necessità di una razionale utilizzazione del tempo libero dei lavoratori.

Il primo comma dell'articolo 27 conferma il principio secondo cui le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, rientrando questa assegnazione nell'ampio concetto di potere direttivo dello stesso. Tuttavia questa affermazione, già nota dall'articolo 2109 del codice civile, è attenuata dall'obbligo di sentire il lavoratore o gli organismi di rappresentanza.

Infine viene confermato il principio della esclusione del periodo di preavviso dal computo delle ferie.

16. — Un grave problema che era stato posto all'attenzione del mondo del lavoro dalla stessa OIL con la convenzione del 1936 sulle ferie, ratificata con legge 2 agosto 1952, n. 1305, è quello relativo all'incidenza della

malattia che insorga durante il periodo delle ferie.

Il progetto (articolo 28) propone di ritenere interrotto il periodo di ferie nel caso in cui insorga malattia durante le ferie stesse, uniformandosi così alla tendenza internazionale.

L'articolo 29 propone la estensione a tutti i lavoratori della norma già contenuta nel regio decreto-legge 24 giugno 1937, n. 1334, e corrisponde alla impostazione generale del progetto di massima valorizzazione della persona del lavoratore.

In questa prospettiva occorre considerare anche la norma dell'articolo 30 che assegna all'autonomia collettiva la facoltà di regolare la concessione di aspettative e permessi in relazione a particolari motivi considerati meritevoli di tutela.

VIGILANZA E SANZIONI

17. — Il titolo VI reca le norme in materia di vigilanza e di sanzioni.

Per la evidente connessione con l'esercizio della funzione di vigilanza da parte dell'Ispettorato (cui è affidata, come al solito questa particolare funzione: articolo 36), trovano la opportuna sede in questo titolo le norme relative agli obblighi di pubblicità a carico dei datori di lavoro. Il primo di questi, attinente all'orario di lavoro, è già contenuto nella attuale disciplina, nell'articolo 12 del Regolamento del 1923, n. 1955. La novità consiste nell'estensione di questi obblighi anche ai turni di riposo settimanale, ove questo possa non coincidere con la domenica.

Agli illustrati obblighi di pubblicità si accompagna l'obbligo di comunicazione (articolo 33) all'Ispettorato del lavoro.

Viene infine ribadito l'obbligo di distinta annotazione nel libro paga, tenuto a norma delle leggi previdenziali e per la durata prevista dall'articolo 2220 del codice civile, del lavoro ordinario, di quello straordinario e di quello festivo, ai fini retributivi. Rispetto alla norma attuale, quella proposta precisa che l'obbligo non è giornaliero, ma la annotazione deve essere analitica, in quanto cioè riferita a ciascun giorno lavorativo.

Prima di passare ai profili penalistici, occorre ricordare che in due casi gli atti dell'Ispettorato del lavoro non sono definitivi, e pertanto contro di essi è ammesso ricorso al Ministro del lavoro: si tratta della riduzione o cessazione totale del lavoro straordinario (articolo 14, comma quinto) e della sospensione del lavoro festivo (articolo 18, comma terzo).

18. — Il profilo penale si svolge attraverso il seguente iter:

a) individuazione dei responsabili (articolo 35) non solo nei datori di lavoro, ma anche in taluni soggetti, normalmente dipendenti, cui sia effettivamente affidata l'organizzazione della prestazione di lavoro di altri lavoratori, i dirigenti ed i preposti, naturalmente nell'ambito delle mansioni esercitate;

b) verbalizzazione della contravvenzione, con inserimento delle dichiarazioni della parte interessata (articolo 37);

c) denuncia all'autorità giudiziaria.

Per quanto attiene alle sanzioni, infine, l'articolo 38 distingue a seconda che si violi una norma recante un obbligo di comunicazione o di pubblicità (ammenda da lire 5.000 a lire 25.000) o che si violi una norma posta a diretta tutela del lavoratore in quanto limitatrice della prestazione di lavoro. In questo caso, pur configurandosi il reato come contravvenzione, l'ammenda è notevolmente pesante, variando da 2000 a 5000 lire con un massimo di lire 10.000 per ciascun lavoratore.

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

19. — Il titolo VII reca le disposizioni finali e transitorie.

L'articolo 39 precisa che le innovazioni proposte devono realizzarsi senza pregiudizio del trattamento retributivo complessivo già goduto dal lavoratore.

L'articolo 40 indica espressamente le leggi abrogate con la entrata in vigore della nuova legge: il regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473, e la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, le cui disposizioni sono interamente assorbite dalle norme di cui ai titoli I e II della legge; l'articolo 7, lettere a), b), c), della legge 13 novembre 1924, n. 1825, contenente disposizioni relative al contratto di impiego privato, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102, in quanto concernenti la determinazione di ferie annuali per gli impiegati inferiore a quella fissata al titolo IV; la legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, assorbita dalle norme del titolo III, ad eccezione di quanto disposto agli articoli 7, 20 e 21 e limitatamente ai particolari poteri che si attribuiscono ai prefetti in materia di regolamentazione degli orari di

apertura e di chiusura dei pubblici esercizi e l'esercizio del traffico ambulante; l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, contenenti disposizioni sul trattamento economico dei lavoratori nelle ricorrenze festive, anche queste regolate dalle disposizioni del titolo IV.

L'abrogazione si estende, ovviamente, alle successive modificazioni di dette norme ed ai relativi regolamenti di applicazione. L'articolo completa altresì l'indicazione con il riferimento all'abrogazione implicita ex articolo 15 - disposizioni preliminari del codice civile - di tutte le disposizioni che risultano incompatibili, salve le disposizioni concernenti particolari categorie di lavoratori che riflettano trattamenti più favorevoli. Quest'ultima precisazione si rende necessaria a tutela delle norme di cui alla legge 23 ottobre 1962, n. 1544, concernente la delimitazione a 40 ore settimanali dell'orario di lavoro per i lavoratori delle miniere che operano nel sottosuolo o che partecipano alla estrazione del minerale.

L'articolo 41 detta le norme di attuazione e di coordinamento per le materie disciplinate dalla legge, delle particolari norme di tutela esistenti per determinate categorie di lavoratori o per settori di attività assoggettati a particolari esigenze. Stabilisce altresì che l'emanazione di dette norme spetta al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con gli altri Ministri interessati e deve aver luogo entro 180 giorni dalla pubblicazione della legge nella *Gazzetta Ufficiale*. Significativa è al riguardo la introduzione del principio del parere obbligatorio del CNEL.

L'articolo 41 distingue il coordinamento in relazione:

a) alle norme di tutela del lavoro delle donne, fanciulli, minori ed apprendisti;

b) alle norme riguardanti determinate categorie di lavoratori facenti capo al settore dei trasporti sottoposti alla vigilanza del Ministero dei trasporti;

c) alla emanazione di norme regolanti la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e di autotrasporto merci su strada, avuto riguardo ai principi della legge ed alle convenzioni internazionali in materia nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) alla emanazione di norme regolanti il settore della navigazione marittima e della pesca marittima, avuto riguardo ai principi della legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati.

Il particolare riferimento alla considerazione delle esigenze sopra richiamate discende

dalla riconosciuta opportunità che per i settori della navigazione marittima e della pesca marittima oggi considerati in unico contesto che comprende sia gli equipaggi addetti alla navigazione marittima quanto il personale addetto all'attività della pesca, si operi la necessaria distinzione avendo riguardo alle specifiche esigenze di tutela in ciascun settore in aderenza anche a quanto la pratica ha già mostrato di considerare con regole di formazione spontanea.

20. — La norma sull'entrata in vigore della legge, definita all'articolo 42, contempla la esigenza di evitare turbamenti per effetto della immediata attuazione dei nuovi provvedimenti, ed anche ai fini di dare ai contratti collettivi il tempo del necessario adattamento, ne fissa la entrata in vigore dopo 180 giorni dalla pubblicazione.

Entro lo stesso termine dovranno essere emanate le nuove tabelle, contemplate agli articoli 8, 9 e 19.

IL PRESIDENTE.

F.to: CAMPILLI

I RELATORI

F.to REGGIO — SENIN

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO

F.to: VANNI

DISEGNO DI LEGGE

TITOLO I.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1.

Campo di applicazione.

La presente legge si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato privato, ad eccezione dei rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, e gli addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani di cui alla legge 4 febbraio 1958, n. 23, e salve le altre eccezioni espressamente indicate nella presente legge.

Si applica altresì ai rapporti di lavoro subordinato con lo Stato o con Enti pubblici qualora, per la materia regolata dalla presente legge, non sia disposta da leggi o regolamenti apposita disciplina.

ART. 2.

Contratti collettivi ed individuali di lavoro.

I contratti collettivi ed individuali di lavoro possono integrare e modificare in senso più favorevole al lavoratore la presente disciplina.

Le clausole difformi dei contratti collettivi o individuali di lavoro sono sostituite di diritto da quelle della presente legge salvo che siano più favorevoli ai lavoratori.

TITOLO II.

ORARIO DI LAVORO

SEZIONE I — LAVORO ORDINARIO

ART. 3.

Durata settimanale del lavoro ordinario.

La durata settimanale massima del lavoro ordinario è di 45 ore, salvo quanto diversamente stabilito dalle seguenti norme.

ART. 4.

Durata giornaliera del lavoro ordinario.

La durata giornaliera del lavoro ordinario è di 8 ore, fermo il limite settimanale di cui all'articolo precedente; non può comunque

superare il limite giornaliero di 9 ore, in caso di ripartizione dell'orario in un numero di giornate inferiori a sei settimanali.

ART. 5.

Regime delle pause.

Dal computo della durata giornaliera del lavoro devono escludersi i riposi intermedi, goduti dal lavoratore sia all'interno che all'esterno dell'azienda, che saranno determinati dalla contrattazione collettiva.

Parimenti sono escluse le soste di lavoro di durata non inferiore a mezz'ora e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta al lavoratore alcuna prestazione.

Vanno invece considerate le pause aventi lo scopo di salvaguardare la integrità psicofisica dei lavoratori, disciplinate da leggi, contratti collettivi ed individuali.

ART. 6.

Lavoro notturno.

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22 alle ore 6.

Per l'agricoltura la determinazione del lavoro notturno è demandata ai contratti collettivi o, in difetto, agli usi locali.

Per il lavoro notturno spetta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 10 per cento per il lavoro in turni avvicendati e non inferiore al 20 per cento per il lavoro non in turni.

I contratti collettivi possono predisporre in deroga al comma precedente una speciale remunerazione per il lavoro che si svolga normalmente di notte.

SEZIONE II — REGIMI ECCEZIONALI

ART. 7.

Lavoro direttivo.

I dirigenti sono esclusi dall'applicazione delle norme di cui al presente titolo.

Sono parimenti esclusi i funzionari con mansioni direttive e gli impiegati che, avendo diretta responsabilità di una azienda, stabilimento, servizio o reparto, autonomamente disciplinano il lavoro proprio e del personale addetto.

ART. 8.

Lavoro discontinuo.

Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata massima giornaliera del lavoro ordinario è di 9 ore; la durata massima settimanale è di 54 ore.

Le occupazioni di cui al presente articolo saranno determinate in apposito elenco con decreto del Ministro per il lavoro e per la previdenza sociale sentite le associazioni interessate.

L'elenco sarà sottoposto a periodica revisione, con le modalità del comma precedente.

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o di impianti che abbiano l'alloggio sul luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze sono esclusi dalle limitazioni di orario previste dalla presente legge, purché abbiano la facoltà di farsi sostituire nella loro attività di sorveglianza da una o più persone designate in accordo con il datore di lavoro.

ART. 9.

Attività a carattere stagionale o soggette a particolari esigenze tecniche.

Nelle attività nelle quali ricorrono le necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, i limiti di cui agli articoli 3 e 4 potranno essere superati purché la media della durata del lavoro entro determinati periodi non ecceda il limite delle 54 ore settimanali.

Con apposita tabella, determinata con decreto del Ministro per il lavoro e per la previdenza sociale sentite le associazioni interessate, sono indicate le attività di cui al 1° comma ed i periodi per i quali è consentita l'applicazione di tali particolari orari.

La tabella sarà sottoposta a periodica revisione, con le modalità del comma precedente.

ART. 10.

Lavoro a turno.

Nelle attività non agricole in cui per comprovate esigenze tecniche il lavoro si svolge in modo continuo è consentito, per i lavoratori addetti ai turni, di superare il limite di cui all'articolo 3 fino a 48 ore settimanali per tre settimane — nel ciclo di cinque settimane — ferma restando la media non superiore a 45 ore settimanali.

SEZIONE III — SUPERAMENTO DEI LIMITI
MASSIMI

ART. 11.

Lavori preparatori e complementari.

La durata massima del lavoro ordinario può essere superata per non più di un'ora al giorno per predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro, per apprestare le materie prime, per la pulizia, la ultimazione e lo sgombero dei prodotti ed in genere per tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro.

Entro il limite di cui al comma precedente, possono eseguirsi anche i seguenti lavori:

a) riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per i lavoratori;

b) compilazione dell'inventario dell'anno;

c) verifiche e prove straordinarie.

Per le attività stagionali sono considerati lavori preparatori quelli che precedono la attivazione delle attrezzature impianti e servizi e per i quali il prolungamento di orario è indispensabile per assicurare il tempestivo e regolare inizio o proseguimento della lavorazione.

Al lavoratore è dovuta una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 10 per cento della retribuzione stessa.

ART. 12.

Recuperi.

Il datore di lavoro può disporre il recupero dei periodi di sosta non retribuiti, dovuti a cause impreviste e indipendenti dalla volontà del datore di lavoro o concordati fra le parti, purché i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite di un'ora al giorno secondo modalità che potranno risultare dai contratti collettivi di lavoro.

Per i lavoratori addetti all'agricoltura si applicano le norme dei contratti collettivi.

ART. 13.

*Casi di forza maggiore
e di imminente pericolo.*

Il limite massimo giornaliero e settimanale del lavoro ordinario può essere superato nei

casi di forza maggiore ed in quelli in cui risulti indispensabile evitare un imminente pericolo o un danno alle persone od alla produzione.

ART. 14.

Lavoro straordinario.

In conformità con i contratti collettivi di lavoro o, in mancanza, d'accordo con il singolo lavoratore, il datore di lavoro può disporre l'esecuzione di lavoro straordinario, avente carattere meramente saltuario, per non più di due ore al giorno in aggiunta al lavoro ordinario con un massimo complessivo di 10 ore giornaliere.

Nel caso di concentrazione del lavoro settimanale su cinque giorni lavorativi i contratti collettivi di lavoro possono prevedere i casi di ammissibilità ed i limiti di prestazione e una diversa maggiorazione di retribuzione del lavoro straordinario nel sesto giorno.

Il lavoro straordinario non meramente saltuario è vietato salvo i casi di eccezionali esigenze tecniche o produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

L'esecuzione del lavoro straordinario, nei casi consentiti ai sensi di legge dal comma precedente, deve essere comunicata entro 48 ore dall'inizio al competente Ispettorato del lavoro; nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i motivi di ordine tecnico produttivo che hanno imposto il ricorso al lavoro straordinario e quelli che hanno impedito l'assunzione di altri lavoratori.

L'Ispettorato del lavoro, anche su richiesta delle organizzazioni dei lavoratori può disporre la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non sussistano le condizioni di cui al terzo comma.

In caso di legittimo impedimento il lavoratore non è tenuto alla prestazione del lavoro straordinario.

ART. 15.

Maggiorazione della retribuzione per il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e retribuito con una maggiorazione della retribuzione oraria non inferiore al 20 per cento.

Inoltre nelle imprese industriali l'esecuzione di lavoro straordinario comporta in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi, una

ulteriore maggiorazione pari al 5 per cento da versarsi al fondo per l'addestramento professionale per iniziative di formazione da attuarsi a carico del fondo stesso.

Il lavoro straordinario eseguito a domicilio o comunque fuori del controllo del datore di lavoro può essere retribuito in modo forfettario.

TITOLO III.

RIPOSO SETTIMANALE

ART. 16.

Riposo settimanale ordinario.

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da una mezzanotte all'altra.

Il riposo settimanale deve di norma coincidere con la domenica.

ART. 17.

Norme particolari.

Le modalità di godimento del riposo settimanale dei dirigenti di cui al primo comma dell'articolo 7 possono essere stabilite anche in deroga a quanto disposto dall'articolo precedente.

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o impianti, che abbiano l'alloggio sul luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze, hanno diritto di farsi sostituire nella loro attività di sorveglianza da una o più persone designate in accordo con il datore di lavoro per il tempo necessario ad assicurare il riposo settimanale a norma dell'articolo precedente.

ART. 18.

Casi di forza maggiore e di imminente pericolo.

Possono essere compiuti di domenica, nei limiti strettamente necessari:

a) i lavori indispensabili per la sicurezza delle persone o degli impianti o per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alle lavorazioni;

b) i lavori disposti per ragioni di ordine pubblico dal prefetto in conformità al parere dell'Ispettorato del lavoro competente sui limiti e cautele da adottare.

Al personale così occupato spetta un riposo compensativo entro tre settimane.

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavori ai sensi del comma precedente lettera a),

è tenuto a comunicare all'Ispettorato del lavoro, entro 48 ore dall'inizio, le ragioni del lavoro ed il numero delle persone occupate, distinte per età e sesso.

Nei casi di cui alla lettera *a*), l'Ispettorato del lavoro può emanare prescrizioni per contenere il lavoro domenicale nei limiti indispensabili e può altresì disporre la cessazione.

ART. 19.

Riposo settimanale non domenicale.

Il riposo settimanale può non coincidere con la domenica nei seguenti casi:

a) attività che per comprovate esigenze tecniche richiedono un lavoro continuo, e limitatamente ai componenti delle squadre adette a lavori continui e connessi;

b) lavoro degli addetti a servizi di pubblica utilità ed esercizi pubblici come da apposita tabella da determinarsi con le modalità di cui all'articolo 8;

c) lavoro del personale viaggiante o navigante nei confronti del quale non provvedano speciali disposizioni di legge;

d) lavori di manutenzione, custodia e vigilanza, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per lo esercizio o per il personale;

e) compilazione dell'inventario e del bilancio annuale;

f) attività a carattere stagionale, di cui alla tabella prevista dall'articolo 9;

g) le attività agricole con particolari esigenze tecniche appositamente elencate nella tabella, disposta con le modalità di quella prevista dall'articolo 9.

In questi casi deve essere garantito almeno un riposo in coincidenza con la domenica entro la quinta settimana.

Per le industrie di cui alla lettera *a*) del presente articolo, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere la concessione del riposo settimanale, non decorrente dalla mezzanotte, purché la durata minima di esso sia di 32 ore.

ART. 20.

Lavori agricoli.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere uno speciale regime di riposi compensativi, limitatamente alle seguenti attività:

a) cura e governo del bestiame e degli allevamenti in genere, nonché operazioni connesse;

b) raccolta dei prodotti facilmente deperibili e operazioni connesse;

c) trattamenti antiparassitari indifferibili per ragioni atmosferiche; irrigazione a scorrimento, legata a turni di distribuzione disposti da consorzi irrigui.

ART. 21.

Attività all'aperto.

Per le attività svolte all'aperto la interruzione a causa di intemperie per una sola giornata nella settimana non può essere considerata come giorno di riposo in sostituzione di quello fissato dalla legge o dai contratti collettivi, ferma la possibilità di recupero nei limiti di cui all'articolo 12.

Nel settore agricolo i contratti collettivi possono prevedere la sostituzione anche per la prima giornata di interruzione del lavoro nella settimana.

ART. 22.

Maggiorazione per il lavoro domenicale.

Il lavoro comunque prestato nel giorno di domenica deve essere retribuito con una maggiorazione non inferiore al 25 per cento.

Per i lavoratori, per i quali ai sensi dell'articolo 19 il riposo settimanale può non coincidere con la domenica, la maggiorazione di cui al comma precedente non sarà inferiore al 10 per cento.

Dall'applicazione del presente articolo sono esclusi i dirigenti di cui al primo comma dell'articolo 7.

TITOLO IV.

RICORRENZE FESTIVE

ART. 23.

Giorni festivi.

Agli effetti della osservanza delle norme disposte dal presente titolo sono considerati festivi i giorni di cui agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260.

È inoltre considerata festiva la celebrazione del Santo Patrono del luogo nel quale il lavoratore presta la sua opera.

ART. 24.

Lavoro festivo.

Lo svolgimento di attività lavorativa nelle festività non domenicali è consentito nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g), del prece-

dente articolo 19, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi o da accordi individuali.

Nelle festività del Capodanno; 1° maggio - festa del lavoro; 2 giugno - proclamazione della Repubblica; 25 dicembre - giorno di Natale - la possibilità di svolgere attività lavorativa è comunque limitata alle attività strettamente necessarie per garantire il soddisfacimento di esigenze di pubblica utilità e degli esercizi pubblici, e per evitare danni alla produzione.

Tre delle giornate festive, ad eccezione di quelle di cui al comma precedente, possono essere considerate e computate quali giornate di ferie ai sensi del secondo comma dell'articolo 26.

È ammesso inoltre lo spostamento al sabato della stessa settimana del godimento di alcune delle giornate festive non domenicali, ad esclusione di quelle indicate nel secondo comma, in numero non superiore a quattro in un anno, previa indicazione nei contratti collettivi o, in mancanza, per accordo tra le parti.

ART. 25.

Trattamento economico.

1. - Ai lavoratori retribuiti in misura non fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, spetta per ognuna delle festività previste dall'articolo 24, escluse le domeniche, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che comunque prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo nella misura prevista dall'articolo 22.

Ai lavoratori retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera in una delle festività indicate dall'articolo 24, escluse le domeniche, avendo diritto a compensazione in altro giorno non festivo, spetta, per le ore effettivamente prestate, oltre alla retribuzione fissa, la maggiorazione di cui all'articolo 22; in mancanza della compensazione in altro giorno non festivo, ad essi spetta anche la retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

In caso di coincidenza delle festività con la domenica, ai lavoratori retribuiti in misura fissa che non prestino la loro opera è comun-

que dovuta, in aggiunta alla retribuzione fissa, una ulteriore maggiorazione corrispondente all'aliquota giornaliera.

In mancanza di diverse disposizioni dei contratti collettivi la retribuzione globale di fatto giornaliera sarà determinata raggugliandola a quella corrispondente ad un sesto o ad un ventiseiesimo dell'orario settimanale o mensile contrattuale o, in mancanza, di legge.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

2. — Il trattamento di cui al numero 1 dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione del lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

3. — Le disposizioni di cui ai numeri 1 e 2 si estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall'articolo 23 della presente legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

TITOLO V.

FERIE ED ALTRI CONGEDI

ART. 26.

Misura delle ferie.

Ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie nella misura e con la retribuzione che sarà stabilita dai contratti collettivi.

In ogni caso la durata delle ferie non può essere inferiore a 18 giorni, in essi comprese le tre giornate festive di cui al comma terzo dell'articolo 24.

Dal computo dei giorni di ferie vanno escluse tutte le altre festività e le domeniche.

ART. 27.

Modalità di concessione delle ferie.

Il periodo di ferie è stabilito dal datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'impresa, sentiti i lavoratori e le loro rappresentanze.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo, ma ne è ammesso il frazionamento, purché sia garantito un periodo di ferie di almeno dieci giorni consecutivi.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso del licenziamento.

Il datore di lavoro deve comunicare, con preavviso pari almeno alla durata delle ferie assegnate, il periodo di godimento delle stesse.

ART. 28.

Malattia nel periodo di ferie.

La malattia del lavoratore, tempestivamente comunicata e debitamente certificata, interrompe il decorso delle ferie.

ART. 29.

Congedo per matrimonio.

Al lavoratore che contrae matrimonio spetta un periodo di congedo nella misura minima di quindici giorni.

Detto periodo è considerato ad ogni effetto come trascorso in servizio.

ART. 30.

Aspettative e permessi.

La concessione di aspettative e permessi in relazione a particolari motivi considerati meritevoli di tutela è regolata dai contratti collettivi.

TITOLO VI.

VIGILANZA E SANZIONI

ART. 31.

Obbligo di pubblicità dell'orario di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della presente legge dovranno esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo acces-

sibile a tutti i dipendenti interessati — o, in mancanza, nel luogo in cui è corrisposta la retribuzione — l'orario di lavoro, con le indicazioni dell'ora di inizio e di quella di cessazione del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati in un periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune a tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate nell'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

ART. 32.

*Obbligo di pubblicità
dei turni di riposo settimanale e delle ferie.*

Conformemente a quanto disposto nell'articolo precedente, e qualora il riposo settimanale, non coincidendo con la domenica, sia concesso per turni ovvero sia concesso il riposo compensativo di cui all'articolo 20, deve essere esposta la tabella dei turni di riposo settimanale nonché la indicazione dei giorni compensativi delle festività infrasettimanali.

Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di esporre la tabella dei turni di ferie assegnati ai lavoratori man mano che vengono predisposti; per i lavoratori non assenti dal lavoro l'affissione della tabella dei turni di ferie vale quale comunicazione agli effetti di cui all'articolo 27, comma quarto.

ART. 33.

*Obbligo di comunicazione
all'Ispettorato del lavoro.*

I datori di lavoro soggetti all'applicazione della presente legge hanno l'obbligo di trasmettere al competente Ispettorato del lavoro l'orario di lavoro osservato, i turni di riposo settimanale.

Hanno altresì l'obbligo di dare comunicazione entro 48 ore allo stesso Ispettorato di tutti i casi di superamento dei limiti massimi di cui alla sezione III del titolo II della presente legge.

ART. 34.

Obbligo di annotazione sul libro paga.

Sul libro paga, tenuto ai sensi delle norme di legge sulla previdenza sociale, il datore di lavoro deve registrare, per ogni giornata e per ciascun lavoratore, il numero delle ore di lavoro straordinario distintamente da quello delle ore di lavoro normale; per ogni pe-

riodo di paga deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario; deve risultare altresì distinto l'importo pagato a titolo di lavoro festivo.

Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza e deve essere conservato a norma del primo comma dell'articolo 2220 del Codice civile.

ART. 35.

*Responsabili dell'applicazione
delle presenti norme.*

All'applicazione delle norme della presente legge sono tenuti, ciascuno nell'ambito della propria competenza, il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti che dirigono o sovrintendono lo svolgimento delle attività rientranti nella presente legge.

ART. 36.

*Vigilanza per l'applicazione
della presente legge.*

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è affidata agli Ispettori del lavoro, sotto la direzione dell'Ispettorato competente.

Avverso i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui agli articoli 14 (comma quinto) e 18 (comma quarto) della presente legge i soggetti interessati possono presentare ricorso al Ministero del lavoro, che decide in via definitiva.

ART. 37.

Verbale di contravvenzione.

Le contravvenzioni alla presente legge dovranno risultare da apposito processo verbale, firmato dal datore di lavoro o da un suo rappresentante.

In detto verbale dovranno essere indicati i dati di fatto costituenti le infrazioni, il numero delle persone occupate quando l'ammenda è ad esso commisurata, ed ogni altra informazione utile; saranno anche inserite le dichiarazioni che, nel proprio interesse, riterrà di far presente il datore di lavoro o il suo rappresentante; se questi si rifiuta di firmare il processo verbale, ne viene fatta memoria, indicandone le ragioni.

Il funzionario o l'agente che ha elevato la contravvenzione trasmette il processo verbale all'autorità giudiziaria competente e la copia all'Ispettorato del lavoro, territorialmente competente.

ART. 38.

Sanzioni.

I responsabili delle contravvenzioni saranno puniti con ammenda:

a) da lire 5.000 a lire 25.000 per le contravvenzioni agli articoli 14, (comma quarto), 18 (comma terzo), 31, 32, 33, 34;

b) da lire 2.000 a lire 5.000, con un massimo di lire 10.000 per ciascun lavoratore in un anno, per le contravvenzioni di cui agli articoli 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14 (commi primo e terzo), 15, 16, 18, (comma secondo), 19, 21, 22, 25, 26, 29.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 39.

Coordinamento

con il trattamento economico in atto.

L'attuazione del nuovo orario di lavoro non dovrà comportare riduzioni del trattamento retributivo complessivo goduto dal lavoratore secondo l'orario normale di lavoro previsto dalle norme vigenti al momento della entrata in vigore della presente legge.

ART. 40.

Abrogazioni di norme precedenti.

Dall'entrata in vigore della presente legge sono abrogate le disposizioni contenute nelle seguenti leggi e successive modificazioni, nonché i relativi regolamenti di esecuzione:

1. — regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473;

2. — la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro;

3. — l'articolo 7, lettere a), b), c), della legge 13 novembre 1924, n. 1825, contenente disposizioni relative al contratto d'impiego privato, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102;

4. — la legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, fatti salvi gli articoli 7, 20, 21 e limitatamente alle mo-

dalità dirette a regolare gli orari di apertura e chiusura dei pubblici esercizi e del traffico ambulante;

5. — l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, contenenti disposizioni sulle ricorrenze festive.

Sono altresì abrogate tutte le disposizioni che risultano incompatibili con la presente legge, salvo quelle concernenti particolari categorie di lavoratori che riflettono trattamenti più favorevoli rispetto a quelli previsti dalla presente legge.

ART. 41.

Norme di attuazione e coordinamento.

È data delega al Governo di emanare, entro 180 giorni dalla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale* della presente legge e sentito il CNEL, le opportune norme:

a) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per il coordinamento delle particolari norme di tutela del lavoro delle donne, fanciulli, minori e apprendisti;

b) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per il coordinamento del regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, concernente disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, e del regio decreto-legge 2 dicembre 1923, n. 2682, concernente disposizioni per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, convertiti nella legge 17 aprile 1925, n. 473; del regio decreto-legge 26 marzo 1936, n. 722, sulla durata dell'orario di lavoro medio giornaliero effettivo del personale di ruolo delle ferrovie, tramvie e servizi della navigazione interna in regime di concessione; della legge 14 febbraio 1958, n. 138, concernente l'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linee extraurbane, adibiti al trasporto viaggiatori, avuto riguardo alla natura dell'attività svolta e alle relative esigenze del servizio;

c) su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per la emanazione di norme regolanti la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e autotrasporto merci su strada, avuto riguar-

do ai principî della presente legge e alle convenzioni internazionali in materia nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) su proposta del Ministro per la marina mercantile, di concerto con il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per la emanazione di norme riguardanti i settori della navigazione marittima e della pesca marittima, avuto riguardo ai principî della presente legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati.

Al Governo è data inoltre facoltà di emanare eventuali norme di attuazione.

ART. 42.

Entrata in vigore.

La presente legge entrerà in vigore a partire dal 181° giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale*.

Entro lo stesso termine dovranno essere emanate le tabelle di cui agli articoli 8, 9 e 19.