

N. 3841-894-978-1708-A

CAMERA DEI DEPUTATI

RELAZIONE DELLA XIII COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO - ASSISTENZA E PREVIDENZA SOCIALE - COOPERAZIONE)

(RELATORE: **RUSSO SPENA**, *per la maggioranza*)

SUL

DISEGNO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

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

Orario di lavoro e riposo settimanale e annuale
dei lavoratori dipendenti

E SULLE

PROPOSTE DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati **BRIGHENTI, ROSSINOVICH, SACCHI, SULOTTO,
SOLIANO, AMASIO, BATTISTELLA, NICOLETTO**

Presentata il 29 gennaio 1964

Modifica dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370
sul riposo domenicale e settimanale

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GOMBI, ABENANTE, DIAZ LAURA, ALBONI, SCARPA, GIACHINI

Presentata il 14 febbraio 1964

Orario di lavoro dei lavoratori dipendenti dagli ospedali e cliniche private

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**COLOMBO VITTORINO, BUTTÈ, BIANCHI FORTUNATO, BERSANI,
GERBINO, IMPERIALE, ISGRÒ, DALL'ARMELLINA, GALLI, RAMPA,
VERONESI, GAGLIARDI**

Presentata il 9 ottobre 1964

Norme sul riposo domenicale e settimanale

Presentata alla Presidenza il 15 dicembre 1967

I. — PREMESSA

1. — ONOREVOLI COLLEGHI! — Il disegno di legge sull'orario di lavoro ed il riposo settimanale e annuale dei lavoratori dipendenti costituisce la prima attuazione della facoltà di iniziativa legislativa che il terzo comma dell'articolo 99 della Costituzione attribuisce al CNEL e il cui esercizio è regolato dall'articolo 10 della legge 5 gennaio 1957, n. 33.

La formulazione del disegno di legge fu preceduta in seno al CNEL da un ampio dibattito che ebbe inizio quando la Commissione per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione prese in esame l'11 febbraio 1965 i problemi relativi al riposo settimanale e domenicale dei lavoratori, in connessione an-

che alla proposta di legge presentata sull'argomento dai deputati Colombo, Buttè ed altri (Camera deputati n. 1708 del 1964).

In realtà l'iniziativa fu soprattutto determinata dall'esigenza di contrastare la tendenza ad utilizzare la domenica e i giorni estivi come giorni di lavoro. Senonché, quando il problema del riposo fu preso in esame dalla commissione del lavoro del CNEL, si finì ben presto per ritenere opportuno affrontare anche gli altri problemi ad esso connessi, quali la durata giornaliera e settimanale del lavoro, il lavoro straordinario, le ferie annuali, ecc. Oltretutto la disciplina legislativa vigente in materia, in gran parte, è ancora quella del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 che oramai richiede di essere ag-

giornata e modificata in relazione ai risultati cui è giunta la contrattazione collettiva, e alla raccomandazione dell'OIL del 1961.

A tal fine e a quello di giungere ad una disciplina unitaria della durata giornaliera e settimanale del lavoro, del riposo settimanale, delle ricorrenze festive e delle ferie annuali, il CNEL ritenne opportuno predisporre un vero e proprio disegno di legge nel quale fosse previsto il regime generale di tutte le pause del lavoro. In quella sede si accertò anche l'esigenza di predisporre una disciplina concepita in modo non rigido, ma rispettosa dell'autonomia collettiva in quanto questa garantisce una continua aderenza alla dinamica del mondo del lavoro.

Su questa impostazione la Commissione del CNEL elaborò un vero e proprio schema di progetto di legge, procedendo alla redazione di un testo che rimetteva all'Assemblea.

Quest'ultima, dopo aver deciso il 16 dicembre 1966 di esercitare la facoltà di iniziativa legislativa, demandava ad un apposito Comitato di consiglio il compito di esaminare lo schema. Il Comitato faceva proprio lo schema stesso approvandone la relazione e il contenuto. L'Assemblea del CNEL nella seduta del 19 gennaio 1967 approvava il disegno di legge con riferimento ai criteri generali che avevano presieduto alla sua impostazione.

2. — Il 24 febbraio 1967 il disegno di legge di iniziativa del CNEL sull'orario di lavoro ed il riposo settimanale e annuale dei lavoratori dipendenti veniva presentato alla Camera dei deputati, e deferito in sede referente a questa Commissione congiuntamente alle proposte di legge n. 894 d'iniziativa del deputato Brighenti ed altri, n. 978 d'iniziativa del deputato Gombi ed altri e 1708 d'iniziativa del deputato Colombo Vittorino ed altri, previi pareri della 1^a (Affari costituzionali), della 2^a (Interni), della 5^a (Bilancio), della 10^a (Trasporti), dell'11^a (Agricoltura) e della 12^a (Industria).

La Commissione lavoro iniziava quindi la discussione sia del disegno che delle proposte prendendo come base il disegno di legge del CNEL. Si soffermava sugli aspetti generali e sui singoli articoli del disegno base, in particolare sull'articolo 41 che delega il Governo ad emanare disposizioni di attuazione e di coordinamento. Poiché la presenza di una norma di delega impediva alla Commissione di chiedere il deferimento del disegno di legge in sede legislativa, la Commissione stessa, in sede referente, lo approvava il 30 novembre 1967, proponendo l'assor-

bimento delle proposte d'iniziativa parlamentare, salvo il diritto dei proponenti a trasformarne il contenuto in eventuali emendamenti.

3. — Quanto premesso è sufficiente ad esonerare il Relatore dal soffermarsi a lungo sulle ragioni che rendono di tutta evidenza la utilità, se non addirittura la necessità di una nuova regolamentazione legislativa della materia.

Il progresso economico ed industriale, la razionalizzazione dei metodi produttivi, l'accentuazione dell'efficienza aziendale, impongono la predisposizione di una disciplina legislativa che tenga conto di alcune necessità obiettive alla soddisfazione delle quali non si può ragionevolmente rinunciare senza correre il rischio di veder fermare quello slancio produttivo che tanti benefici ha portato all'Italia nell'ultimo ventennio. Al tempo stesso, però, gli stessi fenomeni pongono l'assoluta esigenza di garantire a tutti i lavoratori che le aziende evitino la possibilità di abusi e di accessi produttivistici, i quali rischiano di umiliare la loro stessa personalità, di portare alla loro totale disumanizzazione, comportando, inoltre, un eccessivo logorio psicofisico.

Il delicato equilibrio tra tali opposte esigenze costituisce lo sforzo costruttivo del presente disegno di legge, nato appunto dalla necessità di fornire al nostro Paese una più moderna e più idonea disciplina legislativa in tema di orario di lavoro, di festività, di riposo settimanale ed annuale dei lavoratori dipendenti.

Peraltro, proprio da questo punto di vista, una questione assai delicata si è imposta preliminarmente all'attenzione della Commissione. Si tratta del rapporto intercorrente tra legge e autonomia collettiva delle organizzazioni sindacali, in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro.

Il tema, a nostro avviso, si rivela estremamente complesso e tale da porre seri problemi di non facile soluzione. In verità la stessa preoccupazione sopra annunciata traspare dalla Relazione del CNEL che accompagna il disegno di legge, in cui si osserva appunto che 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 all'autonomia collettiva gli elementi per una successiva elaborazione settoriale della disciplina, sì da adeguarla alle

caratteristiche ed alle esigenze della produzione.

Ad avviso della maggioranza della Commissione è proprio questa la via da seguire, se si vuole evitare di perdersi in polemiche dottrinarie che, se pur essendo interessanti e foriere di risultati futuri, resterebbero sterili e prive di significato nella presente situazione.

4. — È evidente, infatti, che non può essere disconosciuta alla legge la propria funzione tipica che è quella di garantire l'ordinato vivere sociale e l'equo temperamento degli opposti interessi limitando, se occorre, non solo la libertà dei singoli, ma anche quella delle organizzazioni sindacali.

Il legislatore, di conseguenza, non può abdicare alla funzione che gli è propria, consistente nel porre norme che tendono a realizzare la soddisfazione di quegli interessi che egli ha reputato meritevoli di tutela. Né, in materia di rapporto di lavoro, tale funzione può venire meno; anzi, proprio la estrema importanza degli interessi dedotti in tale rapporto postula l'intervento del legislatore. Tale intervento, però, deve essere anche rispettoso dell'autonomia sindacale nel senso che la legge non può imporre assetti di interessi contrastanti con le valutazioni espresse dalle organizzazioni sindacali, alle quali la coscienza sociale attribuisce il ruolo di interpreti qualificati dagli interessi del mondo del lavoro.

D'altra parte si è del parere che una eccessiva rigidità della disciplina rischi di essere dannosa. Da questo punto di vista appare invece preferibile lasciare — lì dove possibile — il maggiore spazio all'autonomia collettiva. Ciò, oltretutto, per evitare la eventualità che dall'entrata in vigore della nuova legge qualche parte sindacale tragga occasione per denunciare la regolamentazione già in atto sulla materia di cui al presente disegno, sostenendo la invalidità dei patti posti in essere in un diverso quadro istituzionale.

Nel nostro caso, poi, l'intervento legislativo ha ben altri fini. Esso, infatti, ha lo scopo di prevedere la fissazione di limiti massimi della prestazione lavorativa e corrispondentemente limiti minimi di trattamento ai lavoratori; libere le associazioni sindacali, entro questa cornice, di disporre liberamente della materia che resta demandata alla loro autonomia.

Senonché, a volte, accade che le soluzioni raggiunte dall'autonomia collettiva trovino limiti alla loro efficacia e al loro ulteriore progresso che soltanto la legge può rimuovere. Un esempio tipico può essere conside-

rato quello del lavoro straordinario. Qui, infatti, le soluzioni raggiunte in sede sindacale lasciano aperta l'alternativa tra la monetizzazione e l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro. Alternativa che nella realtà aziendale è stata assai spesso risolta nel primo senso, frustrando in tal modo, sia pure a fronte della corresponsione di maggiori retribuzioni, l'interesse del lavoratore alla reale riduzione quantitativa della propria prestazione lavorativa.

Ma non basta.

5. — L'intervento della legge trova la sua giustificazione in un ulteriore ordine di considerazioni. Invero non sempre i risultati raggiunti dalla autonomia collettiva hanno consentito, almeno in alcuni settori, di realizzare un'efficace tutela dei lavoratori. Ciò è avvenuto, ad esempio, in materia di orario di lavoro stante che dove sussisteva una relativa forza contrattuale delle organizzazioni dei lavoratori, sono tuttora in vigore orari di lavoro di 48 ore settimanali.

D'altra parte, occorre tenere presente che, nell'attuale sistema sindacale, i contratti collettivi non sono ancora applicabili ad un gran numero di lavoratori ai quali, in tal modo, non si estendono le garanzie e le tutele in essi previste.

Orbene, la disciplina legislativa proposta dal CNEL, sulla base di valutazioni di politica del lavoro, stabilisce che l'orario settimanale non può essere superiore a 45 ore, raggiungendo in tal modo un duplice scopo. Da un lato, evita la monetizzazione delle prestazioni superiori a 45 ore mediante la correlativa disciplina del lavoro straordinario; dall'altro, fissa un limite inderogabile cui si dovranno adeguare tutti indistintamente i datori di lavoro, realizzando così una effettiva tutela dei lavoratori subordinati senza alcuna distinzione.

Un'ultima considerazione resta da fare. È evidente che la presente legge intanto si può porre in una prospettiva realistica, in quanto stabilisca limiti e trattamenti corrispondenti ad una valutazione obiettiva della situazione media del mondo del lavoro nel nostro paese.

Di ciò si è dato carico il Relatore predisponendo, per gli istituti regolati dalla presente legge un quadro di raffronto delle misure e dei risultati raggiunti dalla contrattazione collettiva in alcuni dei settori sindacali considerati più caratteristici. I risultati di tali raffronti sono riportati negli allegati 1, 2 e 3 alla presente Relazione.

II. ESAME DEL DISEGNO DI LEGGE

A) DISPOSIZIONI GENERALI.

(TITOLO I: *articoli 1-2*)

1. — Il titolo primo del disegno di legge, recante le disposizioni generali, si articola in due sole norme, per altro, di portata essenziale nella economia del disegno stesso.

L'articolo 1 stabilisce che la legge avrà il massimo ambito di applicazione possibile estendendosi, in genere, a tutti i lavoratori subordinati salve soltanto due eccezioni. Esse riguardano gli addetti ai servizi domestici nei cui confronti continua ad applicarsi la legge 2 aprile 1958, n. 339, e gli addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani, per i quali restano in vigore le disposizioni di cui alla legge 4 febbraio 1958, n. 23.

È opportuno mettere in risalto come la disposizione in esame, per la prima volta, abolisca ogni differenza settoriale di disciplina, attuando così un principio generale di uguaglianza dei lavoratori subordinati che deve essere riguardato come il raggiungimento di un importante e doveroso traguardo.

Per altro, recependo il principio fissato dall'articolo 2129 del Codice civile, il secondo comma dell'articolo prevede l'estensione dell'ambito di applicazione della legge, oltre che ai prestatori di lavoro dipendenti da privati, anche ai dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici, quando la stessa materia non sia altrimenti regolata dalla legge o dai regolamenti.

2. — L'articolo 2 disciplina, invece, i rapporti tra la legge, i contratti collettivi e i contratti individuali di lavoro. È evidente, che la disposizione ha una importanza fondamentale, in quanto attiene ai complessi rapporti intercorrenti tra la legge e l'autonomia dei privati, sia essa collettiva che individuale. Sul punto riteniamo sufficiente fare rinvio alle osservazioni generali già svolte in premessa.

Basta per altro da osservare come la formulazione del primo comma dell'articolo, di natura per così dire « programmatica », riveste un valore di riconoscimento della funzione integrativa che l'autonomia collettiva e individuale assolvono nei confronti della legge. Tuttavia va osservato come la modifica *in melius* delle condizioni legali ad opera della contrattazione collettiva e privata costituisca già un principio accolto nel nostro ordinamento, onde, a ben guardare, la disposi-

zione in esame si limita ad avere il significato di un esplicito riconoscimento e incoraggiamento all'autonomia dei privati.

Il secondo comma dell'articolo, poi, riaffermando il principio della inderogabilità *in pejus* della legge ad opera del contratto collettivo o individuale, prevede la sostituzione legale delle clausole peggiorative perché *contra legem*, secondo un principio ben noto nei suoi termini più generali al nostro ordinamento. Si vedano in proposito gli articoli 1419 e 1339 del Codice civile.

B) ORARIO DI LAVORO.

(TITOLO II: *Sezione I, articoli 3-6; Sezione II, articoli 7-10; Sezione III, articoli 11-15*).

1. — La rubrica del titolo indica come in esso sia trattata la materia probabilmente più importante di quelle disciplinate dalla legge. Essa, infatti, dà luogo alla prima e più fondamentale tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro. Tutela che si realizza, appunto, prevedendo la durata massima del lavoro settimanale e giornaliero, ma tenendo conto al tempo stesso anche di quelle situazioni particolari che impongono la previsione di una disciplina speciale o addirittura consentono il superamento dei limiti massimi. Nella prima sezione del titolo, dedicato all'orario di lavoro, viene stabilita la durata del lavoro ordinario. Come sottolinea la relazione che accompagna il disegno di legge del CNEL, un'innovazione rispetto alla disciplina precedente viene introdotta già sul piano terminologico. Mentre il regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, parlava di « orario massimo normale di lavoro » ora si parla di « durata massima del lavoro ordinario ». Così, fermo restando il termine « massimo », che esprime già da solo il concetto di limitazione, si sostituisce al termine « normale », con esso contraddittorio, quello di « ordinario » che non solo è più proprio, ma si contrappone anche al concetto ben noto di « lavoro straordinario ».

2. — Venendo al merito della disciplina, va subito notato come gli articoli 3 e 4 del disegno di legge introducano due ben più importanti innovazioni. La prima è contenuta nell'articolo 3 che prevede la riduzione della durata settimanale massima dell'orario di lavoro da quarantotto a quarantacinque ore.

La discussione su questo articolo e sul nuovo limite introdotto è stata accesa. Da parte di alcuni Commissari, si è fatto presente

come la legge, che in tal modo viene modificata, risalga a più di quaranta anni fa e cioè al 1923. Da allora la situazione economica e sociale del paese è radicalmente mutata. La condizione operaia, in termini di faticosità del lavoro, si è notevolmente aggravata in quanto la automazione, se ha diminuito lo sforzo fisico richiesto, ha, per converso, aumentato di gran lunga quello psichico. Al tempo stesso, le aziende hanno potuto aumentare notevolmente la loro produttività. Pertanto, si è sostenuto che la riduzione dell'orario settimanale a quarantacinque ore non sarebbe né adeguata né sufficiente.

A sostegno di tale tesi si è anche invocata la recente raccomandazione dell'OIL (n. 116 del 26 giugno 1962), con la quale i paesi aderenti a quella organizzazione sono stati invitati all'adozione di un orario settimanale di quaranta ore.

Senonché la maggioranza della Commissione ha ritenuto di far proprio l'avvertimento già contenuto nella relazione del CNEL, nella quale si rileva come nella raccomandazione di cui ora si è detto è contenuto altresì l'ammonimento 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 per altro diminuire la produzione globale e la produttività, senza mettere in pericolo l'espansione economica e lo sviluppo di nuove industrie o la posizione concorrenziale del paese nel mercato internazionale, e senza determinare una pressione inflazionistica che diminuirebbe, tutto sommato, il reddito reale dei lavoratori ». Queste gravi considerazioni e lo stesso desiderio di evitare l'emanazione di provvedimenti che corrono il rischio di una effettiva disapplicazione hanno fatto, dunque, ritenere opportuno mantenersi nel limite proposto dal CNEL che, per altro, deve essere considerato corrispondente al traguardo medio attualmente raggiunto dalla contrattazione collettiva. Si vedano in proposito gli allegati 1, 2 e 3 alla presente Relazione.

3. — L'altra innovazione riguarda la relazione intercorrente tra il limite massimo del lavoro settimanale e quello giornaliero. Mentre il regio decreto-legge del 692 del 1923 prevedeva all'articolo 1 un'alternativa tra i due limiti stabilendo che la durata del lavoro non possa eccedere le otto ore al giorno o le quarantotto ore settimanali, il disegno di legge stabilisce, invece, una disciplina autonoma per i due limiti, regolati appunto negli arti-

coli 3 e 4. Ognuno di essi, viene fatto notare, assolve ad una sua funzione specifica di tutela, in relazione all'accumulo della fatica nella giornata e a quello nella settimana, così che la proposta, pur nel presupposto della loro intima connessione, li pone su un piano diverso.

Viene così risolta l'annosa controversia di interpretazione dell'alternativa determinata dal modo in cui era stata formulata la disposizione del 1923. Questa, infatti, poteva far ritenere lecito il superamento delle otto ore giornaliere di lavoro, a condizione che fosse mantenuto fermo il limite complessivo delle quarantotto ore settimanali. In tal modo, però, non si teneva affatto conto delle conseguenze pregiudizievoli sull'organismo dei lavoratori sottoposti ad un'estenuante fatica in uno o più giorni, anche se negli altri giorni della settimana la prestazione di lavoro fosse stata proporzionalmente di durata minore. Chi contrastava siffatta conclusione non trovava certo nella legge appigli sicuri. Tale non era, invero, il richiamo alle disposizioni sul lavoro straordinario che consentivano di superare i limiti dell'orario normale di lavoro per non più di due ore giornaliere e di dodici settimanali.

4. — Alla luce di queste osservazioni si intende quale sia la portata dell'articolo 4. Esso stabilisce che la durata giornaliera del lavoro ordinario è di otto ore, sempre, però, nel limite massimo di quarantacinque ore settimanali di cui all'articolo precedente.

Tuttavia, si è voluto tener conto anche della tendenza, che trova sempre maggiore riscontro nella contrattazione collettiva e nella pratica delle aziende, a concentrare l'orario di lavoro in soli cinque giorni della settimana, lasciando così del tutto libero il sabato. Invero, tale tendenza deve essere considerata favorevolmente dal punto di vista dei lavoratori ai quali consente, in realtà, di disporre di due giorni di riposo settimanale e, come è stato osservato a sostegno della proposta, di ridurre ulteriormente l'orario di lavoro settimanale, risparmiando ad essi per un giorno la fatica, determinata dalla congestione dei trasporti, di andare e rientrare dal lavoro.

A tale effetto, l'articolo 4 prevede la possibilità che l'orario giornaliero sia aumentato quando l'attività lavorativa non venga svolta in tutti i sei giorni della settimana. Senonché, è sembrato che il modo in cui è stata formulata questa parte dell'articolo non corrisponda appieno alle ragioni che la ispi-

rano. Invero, si prevede la possibilità che l'orario giornaliero sia prolungato fino a nove ore nel caso in cui l'orario di lavoro sia ripartito in un numero di giorni inferiori a sei. Ma tale previsione resta evidentemente limitata all'ipotesi della cosiddetta « settimana corta » e cioè a quella in cui la durata settimanale del lavoro sia distribuita su cinque giornate lavorative, ch , laddove lo fosse su quattro, l'orario settimanale verrebbe ad essere limitato non gi  a quarantacinque, ma a trentasei ore complessive. Tanto varrebbe, allora, sostituire la dizione « in un numero di giornate inferiori a sei settimanali » con l'altra pi  precisa e meno equivoca « in cinque giornate settimanali ».

Non essendo stato approvato un'apposito emendamento dalla Commissione, l'osservazione vuol servire a sollecitare eventuale modificazione da apportare durante la discussione in Aula.

5. — L'articolo 5 del disegno di legge detta, poi, il regime delle pause del lavoro giornaliero. Anche qui la disciplina proposta estende e migliora la tutela dei lavoratori, rispetto a quanto avveniva nella legislazione precedente.

Pi  in particolare, mentre l'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, disponeva che venissero considerate come lavoro effettivo le pause concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro, il terzo comma dell'articolo in esame estende tale disciplina a tutte le pause aventi lo scopo di salvaguardare l'integrit  psicofisica del lavoratore, previste non solo dalla legge, ma anche dai contratti collettivi o individuali e indipendentemente dalla loro durata.

Allo stesso modo, mentre il regio decreto n. 1955 del 1923 dovevano essere considerate lavoro effettivo le pause inferiori a dieci minuti, il secondo comma dell'articolo in esame estende quella disciplina fino a ricomprendervi le pause inferiori a mezz'ora. Sembra, per , opportuno che il testo di questo comma sia ulteriormente specificato al fine di evitare equivoci e dubbi interpretativi che sono inevitabilmente destinati a creare inconvenienti proprio a danno dei lavoratori che, invece, si vogliono tutelare. Invero, analogamente a quanto gi  previsto nell'ultimo comma del pi  volte citato decreto n. 1955 del 1923, si dovrebbe specificare che le soste di cui trattasi sono quelle non previste n  prevedibili e, cio , quelle dovute al caso fortuito

e alla forza maggiore. A tal fine, sarebbe sufficiente inserire, all'inizio del comma e dopo le parole « soste di lavoro », l'espressione « dovute a caso fortuito e a forza maggiore ».

Tale modifica corrisponde del resto alla logica della norma nel suo complesso considerata. Invero, le pause previste, e cio  quelle programmate dall'azienda, sono espressamente regolate dal primo comma dell'articolo in esame, che esclude dal computo dell'orario di lavoro i riposi intermedi, goduti all'interno o all'esterno dell'azienda. Con tale disposizione si   inteso demandare alla contrattazione collettiva il compito di determinare soltanto la misura dei riposi intermedi e non la distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata.

Tale ultima interpretazione contraddirebbe infatti alla situazione di diritto e di fatto esistente nelle aziende alle quali, in relazione alle esigenze della loro stessa organizzazione, non pu  essere negato il potere di determinare discrezionalmente l'orario di lavoro dei propri dipendenti. Certo, tale potere deve essere esercitato in conformit  ai criteri stabiliti dalla legge a tutela degli interessi dei lavoratori e pu  essere temperato dalla previsione di particolari procedimenti che consentano a questi ultimi, o a chi li rappresenta, di far valere le loro esigenze. Procedimenti del genere sono gi  previsti nella contrattazione collettiva e, in particolare, nell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle commissioni interne, il quale all'articolo 3 n. 3, fa obbligo ai datori di lavoro di comunicare, precedentemente alla loro attuazione, le determinazioni relative all'inizio e alla fine dell'orario di lavoro.

Pertanto, se l'attuale dizione potesse dare adito a dubbi interpretativi nel senso sopra indicato, si renderebbe forse opportuna la soppressione dell'inciso « che saranno determinati dalla contrattazione collettiva ».

6. — La prima sezione del titolo relativo all'orario di lavoro si chiude con l'articolo 6 che regola il lavoro notturno.

Una disciplina del lavoro notturno avente applicazione generale   gi  contenuta nell'articolo 2108 del Codice civile. Di essa sono rispettati i criteri informativi, ma vengono, al tempo stesso, precisati i contenuti. Anzitutto, si stabilisce che debba considerarsi per lavoro notturno quello compreso tra le 22 e le ore 6 del giorno seguente, ad eccezione del lavoro prestato nel settore agricolo per il quale le particolarit  delle lavorazioni e lo stesso condizionamento determinato dai fattori climatici e stagionali, hanno fatto rite-

nere più opportuno evitare una regola rigida e rinviare ai contratti collettivi o agli usi locali, informati generalmente al criterio naturalistico, in base al quale è lavoro notturno quello che si svolge « dal tramonto all'alba ».

Giustamente, nella relazione del CNEL viene fatto notare come la indicata nozione del lavoro notturno venga stabilita solo agli effetti retributivi. Ad altri effetti, come quello dei limiti al lavoro delle donne, dei fanciulli, dei minori e degli apprendisti, quella nozione potrà essere ulteriormente specificata in sede di esercizio della delega concessa al Governo (cfr. articolo 41).

Nello stesso articolo viene anche stabilita la misura della maggiorazione dovuta in caso di prestazione di lavoro notturno. Corrispondentemente a quanto previsto nei contratti collettivi (cfr. allegato n. 2) si stabilisce una maggiorazione del 20 per cento, ridotta al 10 per cento se si tratta di lavori in turni avvicendati. Tuttavia, proprio al fine di prevedere una disciplina il più possibile aderente alle diverse situazioni che trovano riscontro nella realtà, il quarto comma dell'articolo ammette esplicitamente che, quando il lavoro si svolge normalmente di notte, i contratti collettivi possano prevedere maggiorazioni per il lavoro notturno inferiori a quelle indicate nel terzo comma. Senonché, il modo in cui è formulata la disposizione sembra escludere una ipotesi ugualmente rilevante ed analoga a quella presa in considerazione: si tratta del caso, già ricorrente nella pratica, in cui i contratti collettivi prevedano maggiorazioni per il lavoro in turni avvicendati calcolate su una media che tenga esplicitamente conto anche dei periodi nei quali i turni comportano prestazione di lavoro notturno. Per ovviare ai dubbi interpretativi che possono derivare da questa lacuna e per formulare una norma coerente con il suo spirito, sarà opportuno e sufficiente suggerire che, al termine del quarto comma dell'articolo 6, venga aggiunta la seguente espressione: « e prevedere maggiorazioni medie per il lavoro in turni avvicendati comprensive anche della maggiorazione per lavoro notturno ».

7. — Con l'articolo 7 si apre la seconda sezione del titolo dedicato all'orario di lavoro nella quale sono previsti e regolati i regimi eccezionali. Il primo di questi regimi è quello della totale mancanza di limiti legati alla durata della prestazione di lavoro. Si tratta del regime caratteristicamente proprio del lavoro direttivo, secondo una tradizione oramai consolidata ed accolta già a suo tem-

po nell'articolo 1 del regio decreto-legge numero 692 del 1923.

Le ragioni di questa esenzione sono a tutti ben note: il carattere altamente fiduciario del rapporto di lavoro dei dirigenti; la posizione che essi occupano al vertice della gerarchia dell'impresa e la corrispondente responsabilità; il notevole attenuarsi nei loro confronti del vincolo della subordinazione; la mancanza a volte della stessa possibilità di controllo circa la durata effettiva delle loro prestazioni di lavoro. Peraltro, siffatta situazione ricorre anche al di là della figura del dirigente e trova riscontro anche in relazione ad altri lavoratori e, più in particolare, a quegli impiegati i quali pur occupando una posizione elevata nella gerarchia dell'impresa, non sono tuttavia dirigenti. Ad essi la disciplina prevista per i dirigenti era già estesa dall'articolo 3 n. 2 del regio decreto n. 1955, del 1923.

Il secondo comma dell'articolo 7 del disegno di legge, in conformità a questi precedenti e in considerazione delle esigenze proprie dell'organizzazione delle aziende, mantiene tale estensione, ma intende precisarne ulteriormente l'ambito, tenuto conto anche dell'evoluzione che nel frattempo si è verificata.

Così, secondo il testo proposto dal CNEL, la disciplina dell'orario di lavoro non è applicabile ai funzionari con mansioni direttive e agli impiegati che, avendo diretta responsabilità di una azienda, stabilimento, servizio o reparto, autonomamente disciplinano il lavoro proprio e del personale addetto. In tal modo si è voluto tener conto della categoria dei funzionari, che relativamente di recente è stata introdotta nei contratti collettivi per il settore del credito, ma che corrisponde in realtà agli impiegati con funzioni direttive, nonché di quegli impiegati « con funzioni di equivalente ampiezza, importanza o delicatezza » a questi ultimi equiparati nella contrattazione collettiva. In questo ultimo caso si fa riferimento, in realtà, a quegli impiegati che pur non essendo gerarchicamente sopraordinati ad altri lavoratori, eseguono tuttavia la prestazione di lavoro con piena disponibilità del loro tempo, a ragione della natura dell'attività svolta o del tipo di incarico che loro è stato affidato.

Senonché, se per ambedue queste particolari categorie di impiegati sussistono gli stessi motivi che giustificano l'esenzione dei dirigenti dalla disciplina dell'orario di lavoro, esse debbono essere individuate sulla base di criteri diversi, tra loro alternativi. Dal modo in cui è formulato il secondo comma dell'articolo in esame questa alternatività non ap-

pare di tutta evidenza. Anzi le due ipotesi vengono accumulate laddove si fa riferimento agli « impiegati che, avendo diretta responsabilità di una azienda, stabilimento, servizio o reparto, autonomamente disciplinano il lavoro proprio e del personale addetto ». Per ovviare ancora una volta agli inconvenienti di dubbi interpretativi e per rendere la formulazione dell'articolo aderente allo spirito che lo anima sarà opportuno proporre che il secondo comma venga modificato come segue: « Sono parimenti esclusi i funzionari con mansioni direttive, e gli impiegati che disciplinano autonomamente il proprio lavoro nonché quelli che, avendo diretta responsabilità di un'azienda, stabilimento, servizio o reparto, autonomamente disciplinano il lavoro del personale addetto ».

8. — Ragioni sostanzialmente diverse sono quelle che giustificano la previsione di un regime eccezionale per i lavori discontinui. Trattasi di quelle attività che non comportano un'applicazione costante e ininterrotta e che, quindi, danno luogo ad una minore usura delle capacità psicofisiche del lavoratore.

Tuttavia, mentre nella legislazione vigente non si era ritenuta affatto necessaria la fissazione di un qualsiasi limite all'orario di lavoro per i prestatori addetti ai lavori discontinui, l'articolo 8 del disegno di legge prevede la fissazione di limiti massimi tanto alla durata giornaliera che a quella settimanale del lavoro. La prima non può superare le nove ore e la seconda le cinquantaquattro. I motivi che hanno condotto a proporre questa disciplina sono senza dubbio apprezzabili. Invero, sebbene il lavoro discontinuo comporti per sua natura una minore usura del lavoratore, non si può ritenere che esso addirittura consenta a questo ultimo di recuperare le sue energie fisiche durante la stessa esecuzione del lavoro. Tuttavia, a differenza di quanto è accaduto con riguardo ad altre disposizioni del disegno di legge (cfr. articoli 6, 3, 10), non si è tenuto conto in questa sede delle particolarità proprie del lavoro per turni e delle specifiche esigenze organizzative che esso pone alle aziende. Certo, in una legge che si propone di realizzare la tutela del lavoratore, non sarebbe necessario tenere conto delle esigenze dei datori di lavoro. Ma va osservato, in generale, come la legge si proponga sempre di realizzare un contemperamento degli opposti interessi in giuoco, premessa indispensabile di quell'ordinato vivere sociale che ne rappresenta la ragion d'essere ed il fine ultimo. Più

in particolare, va osservato come il lavoro in turni, per lo stesso avvicendamento che comporta e per il fatto che periodicamente consente una maggior durata degli intervalli intercorrenti tra la fine e l'inizio della prestazione lavorativa, nonché per la maggiorazione che per esso è a volte prevista nei contratti collettivi, presenti caratteristiche tali da farlo ritenere meritevole di una particolare considerazione.

Orbene, sulla base di queste premesse va rilevato come la disposizione del disegno di legge ora in esame, prevedendo che la durata settimanale massima del lavoro discontinuo sia di cinquantaquattro ore, non ha tenuto conto dell'ipotesi che il lavoro discontinuo, se prestato in turni continui ed avvicendati su tre squadre, come spesso avviene per i guardiani ecc., non può avere che la durata minima settimanale di cinquantasei ore. Peraltro, nel momento in cui dall'assenza di ogni limitazione si passa a porre limiti anche alla durata del lavoro discontinuo, si dovrebbe tener conto di tale ipotesi, allo stesso modo in cui se ne è tenuto conto nella contrattazione collettiva. A tal fine sarà opportuno aggiungere al primo comma dell'articolo 8 la seguente espressione: « Ove tale lavoro si svolga in turni continui ed avvicendati la durata media settimanale del lavoro può essere di 56 ore. In tal caso, le ore eccedenti la cinquantaquattresima dovranno essere retribuite con due quote di retribuzione ordinaria ».

Qualche commissario fa considerare che, così come è formulata, però, la norma non consentirebbe ai lavoratori addetti a occupazione discontinua o di semplice attesa o custodia di godere, sia pure a settimane alternate, di giornate di sosta in sabato.

Si propone pertanto di elevare il limite delle 9 ore a 10 e di prevedere la possibilità di un orario medio settimanale di 55 ore (anziché 54).

In tal modo i lavoratori interessati potrebbero prestare servizio in una prima settimana 60 ore e nella successiva 50 ore godendo a sabati alternati del riposo.

D'altro canto le 55 ore corrispondono alla riduzione proporzionale dell'orario di lavoro degli altri lavoratori da 48 a 45 ore.

Conseguentemente il primo comma dovrebbe così essere modificato: « Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia, la durata massima dell'orario del lavoro ordinario è di 10 ore, purché non si superi la media di 55 ore settimanali nel ciclo di 4 settimane ».

L'ampiezza del ciclo (quadrisettimanale anziché bisettimanale) permette di godere, se del caso, di due sabati di riposo consecutivi, quando per necessità organizzative sia preferibile l'attuazione dei cosiddetti « ponti » (esempio: lunedì festività infrasettimanale). Fissando la media nel più ristretto periodo bisettimanale è chiaro che lo spostamento da una settimana all'altra del godimento del sabato non sarebbe possibile nella circostanza sopra ricordata.

Vale la pena di chiarire con un esempio quanto precede: con il sistema rigido della settimana corta nel periodo di due settimane, qualora nella seconda settimana capitasse di dover prestare servizio in sabato mentre il lunedì della settimana successiva (3^a settimana) è ricorrenza festiva, si renderebbe impossibile l'attuazione del « ponte », se non fosse spostabile il lavoro da effettuare nel sabato della seconda settimana nella terza settimana nella quale appunto viene a cadere la ricorrenza festiva medesima.

La suddetta osservazione il relatore la affida al più approfondito esame dell'Assemblea.

Gli altri commi dell'articolo in esame, non richiedono una particolare illustrazione. La previsione di una tabella dei lavori discontinui, la cui determinazione è affidata al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, risponde all'esigenza di individuare con precisione i limiti di applicazione del regime eccezionale. D'altra parte, la sua revisione periodica consente di evitare, come giustamente osserva la relazione del CNEL, una cristallizzazione eccessiva della materia e di tener conto, così, della continua evoluzione dei fenomeni economici e sociali. Infine, l'esclusione assoluta della disciplina dell'orario di lavoro prevista per i portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti e di impianti, sia pure alle condizioni previste dal quarto comma dell'articolo 8, si giustifica in ragione della peculiarità delle situazioni prese in considerazione.

9. — Ragioni, a loro volta, ancora diverse giustificano il regime eccezionale per le attività a carattere stagionale o soggette a particolari esigenze tecniche, previsto all'articolo 9 del disegno di legge. Invero, si tratta questa volta, di consentire ad alcune aziende di intensificare il ritmo lavorativo aumentando, in alcune occasioni di solito ricorrenti, le normali capacità produttive. Peraltro, anche qui non mancano limiti a salvaguardia dei lavoratori. Da un lato la media della durata del lavoro non potrà eccedere, entro periodi determinati, le cinquantaquattro ore settimanali. Dall'altro,

ed al fine di evitare incertezze ed abusi, è demandato al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le associazioni interessate, la determinazione delle attività e dei periodi per i quali tale regime eccezionale è applicabile. Non dovrebbero sorgere dubbi sul fatto che le associazioni che dovranno essere interpellate sono anche e soprattutto quelle sindacali dei lavoratori.

10. — Infine, l'ultimo caso per il quale è previsto un regime eccezionale è quello delle attività non agricole in cui, per comprovate esigenze tecniche, il lavoro si svolge in modo continuo con avvicendamento di turni. Già si è avuto modo di notare come il lavoro per turni sia oggetto di una particolare considerazione da parte della legge. L'articolo 10 del disegno di legge riafferma, nella sostanza, il principio di cui all'articolo 3 stabilendo che, nel ciclo di cinque settimane, la media del lavoro prestato non deve superare le quarantacinque ore settimanali. Al tempo stesso, però, e proprio in considerazione delle esigenze particolari del lavoro per turni di cui già si è detto, è consentito di superare il limite delle quarantacinque ore fino al massimo di quarantotto ore, sia pure soltanto per tre settimane su cinque.

11. — Occorre passare ora all'esame della terza sezione del titolo secondo del disegno di legge nella quale sono stabiliti i limiti e le condizioni del superamento dei limiti massimi dell'orario di lavoro.

La prima ipotesi presa in considerazione è quella dei lavori preparatori e complementari, e cioè dei lavori necessari per predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro, per apprestare le materie prime, per la pulizia, l'ultimazione e lo sgombero dei prodotti ed, in genere, per tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro. Si tratta di un'eccezione alla regola generale già prevista, quasi negli stessi termini, dall'articolo 10 del più volte citato regio decreto n. 1955 del 1923. Senonché, con l'articolo 11 del disegno di legge vengono introdotti limiti più precisi alla deroga e viene riconosciuto al lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione. Infatti, da un lato, si dispone che i lavori preparatori e complementari non possono superare la durata massima del lavoro ordinario per più di un'ora al giorno. Dall'altro, è prevista per i lavoratori, oltre alla normale retribuzione, una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribu-

zione stessa. Ciò perché è sembrato ingiusto che, nel momento in cui la legge teneva conto delle esigenze delle imprese consentendo una deroga al regime ordinario dell'orario di lavoro, non tenesse parimenti conto della maggiore faticosità della nona ora di lavoro richiesta ai dipendenti. D'altra parte, e sempre al fine di determinare nel modo più preciso possibile l'ambito di applicazione della disciplina proposta, nel secondo e nel terzo comma dell'articolo 11 vengono precisati quali lavori possono essere equiparati a quelli preparatori e complementari e quali siano i lavori preparatori per le attività aventi carattere stagionale.

Per una migliore dizione del testo legislativo si suggerisce di mutare il titolo dell'articolo 10 da « lavoro a turni » a quello più proprio di « attività a regime continuo ».

La materia è regolamentata attualmente dall'articolo 4 del decreto n. 692 del 1923 ove leggesi: « Nei lavori per i quali ricorrono necessità dettate da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di cui all'articolo 1 potranno essere superate purché la durata media del lavoro, *entro determinati periodi*, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti dal decreto reale su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, uditi i Ministri competenti ed il Consiglio dei ministri, oppure con accordi stipulati tra le parti interessate ».

È forse il caso di rilevare che la norma non contiene delega legislativa nel senso indicato dall'articolo 76 della Costituzione, posto che gli emanandi decreti ex articolo 4 citato, rientrano nella potestà regolamentare del dicastero del lavoro (tanto è vero che le relative tabelle sono state più volte modificate con decreti successivi in relazione alla evoluzione delle tecniche e delle esigenze produttive) e, e più, che oltre alla possibilità di regolare la materia con decreto ministeriale è prevista anche la possibilità di accordi tra le parti interessate.

Comunque nella tabella approvata con decreto 10 settembre 1923, n. 1957 — che tuttora regola l'argomento — al n. 25 così leggesi: « industrie con lavoro a processo continuo a tripla squadra — 56 ore per una settimana nel ciclo di tre settimane, ferma restando la media di 48 ore settimanali ».

12. — Altre ipotesi in cui è ammessa la deroga al limite dell'orario di lavoro ordinario sono quelle dei così detti recuperi e quelle in cui si verifichi un caso di forza maggiore e di imminente pericolo, disciplinate, ri-

spettivamente, dagli articoli 12 e 13 del disegno di legge.

La norma dell'articolo 12 corrisponde a quella dell'ultimo comma dell'articolo 5 del più volte citato regio decreto n. 1955 del 1923. Ma la nuova disciplina è sicuramente più favorevole ai lavoratori in quanto limita la considerazione ai periodi di sosta non retribuiti, ne consente il recupero entro i limiti di una ora al giorno, e rimanda, per la determinazione delle modalità del recupero, ai contratti collettivi.

La norma dell'articolo 13 corrisponde maggiormente a quella dell'articolo 7 del regio decreto-legge n. 692 del 1923. Anzi ne riproduce sostanzialmente il contenuto, tranne per quanto attiene alla denuncia del prolungamento dell'orario di lavoro che l'imprenditore era tenuto a fare all'Ispettorato del lavoro, che non è più prevista. La relazione del CNEL tace sulle ragioni di questa modifica, ma esse possono essere facilmente intuite. Tanto i casi di forza maggiore che quelli di imminente pericolo sono caratterizzati non solo dalla loro straordinarietà ma anche e soprattutto dall'urgenza con la quale si presentano. Peraltro è sembrato inutile e inopportuno continuare a richiedere al datore di lavoro la denuncia all'Ispettorato del lavoro.

13. — Con l'articolo 13, relativo al lavoro straordinario, si affronta un'altra delle parti del disegno di legge che hanno dato luogo a maggiori discussioni. Invero, da parte di alcuni commissari è stato fatto notare come su questo punto nessuna modifica sia apporata alla legislazione vigente. Più in particolare si è affermato che la stessa previsione della possibilità di far eseguire il lavoro straordinario realizzerebbe una stridente contraddizione: da un lato si riduce l'orario legale da 48 a 45 ore e dall'altro si lascia al datore di lavoro la possibilità di prolungarlo. Si è aggiunto, inoltre, che il lavoro straordinario, se espone i lavoratori ad una usura maggiore, facilita al tempo stesso la tendenza allo aumento dei licenziamenti tecnologici.

Alla maggioranza della Commissione è sembrato, però, che siffatti timori fossero in gran parte non giustificati, dacché, se il lavoro straordinario non è stato abolito, nondimeno esso è ammesso solo in situazioni del tutto particolari. Una conferma di questa valutazione può essere tratta dalla constatazione che il testo del disegno di legge di cui si discute è stato approvato dal CNEL all'unanimità. Ciò significa che anche i rappresentanti dei lavoratori, presenti in seno a quel

Consiglio, hanno ritenuto corrispondente agli interessi di questi ultimi il mantenimento, almeno nelle grandi linee, della disciplina vigente.

D'altra parte, se il principio della limitazione del lavoro straordinario a due ore giornaliere è già attualmente accolto nella nostra legislazione, ciò non significa che la nuova disciplina non comporti alcun miglioramento della tutela dei lavoratori. Ciò è avvenuto, in realtà, con la disposizione del terzo comma dell'articolo 14, la quale precisa che il lavoro straordinario ammesso è solo quello avente carattere meramente saltuario. Ed è facile comprendere come tale lavoro straordinario, mentre può corrispondere alle effettive esigenze delle imprese, non dà luogo di certo alle preoccupazioni di cui sopra si è detto.

Si è, però, espresso il timore che il concetto di « mera saltuarietà » non sia sufficientemente precisato, onde ci sarebbe il rischio di facili elusioni da parte dei datori di lavoro. Senonché è sembrato che l'espressione usata nel disegno di legge non lascia adito a dubbi rilevanti. Il significato del concetto di saltuarietà, rafforzato da quello espresso dall'aggettivo « mero », è senza dubbio univoco e sufficientemente limitativo, nella misura in cui implica il carattere di eccezionalità e di imprevedibilità del lavoro straordinario, mentre ne esclude quello di periodicità e di continuità.

Oltretutto la legge non poteva prevedere un criterio più preciso, dovendosi tener conto dell'estrema varietà delle situazioni di fatto che si possono realizzare, le quali vanno valutate diversamente a seconda delle diverse condizioni nelle quali si verificano. Questa valutazione dei singoli casi può e deve essere affidata al giudice il quale, mentre è in grado di tener conto delle circostanze concrete, offre al tempo stesso sufficienti garanzie di obiettività.

Per converso, il lavoro straordinario non meramente saltuario è vietato. Unica deroga al divieto è quella prevista nel terzo comma dell'articolo in esame con riguardo ai casi in cui ricorrano eccezionali esigenze tecniche o produttive e risulti impossibile fronteggiarle con l'assunzione di nuovi lavoratori. Anche su questo punto alcuni commissari hanno fatto presente le loro perplessità chiedendo, che venissero meglio circoscritti i casi in cui è ammessa la deroga. Senonché, ancora una volta, la formula proposta dal CNEL è sembrata idonea a realizzare gli scopi perseguiti dalla legge. Oltretutto, la deroga non è lascia-

ta all'arbitrio del datore di lavoro. Infatti, il quarto comma dell'articolo 14 dispone che, quando non è meramente saltuario, l'esecuzione del lavoro straordinario debba essere comunicata entro quarantotto ore dallo inizio all'Ispettorato del lavoro insieme ai motivi che la giustificano. Ciò consente un controllo preventivo ad opera degli organi di vigilanza e, quindi, realizza una precisa garanzia degli interessi del lavoratore. Peraltro tale disposizione si completa e si integra con quella del quinto comma dell'articolo in esame. Essa attribuisce all'Ispettorato del lavoro il potere di disporre la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non sussistano le condizioni previste dalla legge per la sua esecuzione. Tale potere può essere esercitato anche su richiesta delle associazioni sindacali dei lavoratori.

La posizione riconosciuta a queste ultime ha sollevato, in seno alla Commissione, ampia discussione. Secondo alcuni, l'attribuzione ai sindacati di tale potere di iniziativa è apparsa in contrasto con le funzioni loro proprie. Secondo altri, al contrario, si è ritenuto che ai sindacati dei lavoratori dovesse essere riconosciuto un autonomo potere di far cessare il lavoro straordinario. La maggioranza della Commissione, però, è stata dello avviso che la formulazione proposta dal CNEL non dovesse subire modificazioni. Invero, il potere di far cessare il lavoro straordinario, per i suoi effetti e per la sua natura, non può che essere affidato ad un ente pubblico che si ponga al di sopra degli interessi delle parti che a volte possono essere determinati da situazioni contingenti. D'altra parte, se la legge prevede che quel settore possa essere esercitato su richiesta dei sindacati dei lavoratori, tale previsione può essere considerata pleonastica. Invero, stante che il potere di fare cessare il lavoro straordinario è attribuito all'Ispettorato del lavoro, al quale spetta esclusivamente di valutare se ricorrano o no le condizioni previste dalla legge, l'iniziativa dei sindacati corrisponde a una denuncia che ha l'effetto di portare a conoscenza dell'organo pubblico l'esistenza di una situazione di fatto che richiede il suo intervento. Orbene, tale potere di denuncia non avrebbe bisogno di essere specificamente previsto essendo nel nostro ordinamento riconosciuto a tutti i cittadini.

14. — Assai più determinante, del resto, è la funzione attribuita ai sindacati dal primo comma dell'articolo in esame, il quale, condiziona, comunque, l'esecuzione del lavo-

ro straordinario avente carattere meramente saltuario all'esplicita sua previsione nella contrattazione collettiva. Questa disposizione sostituisce il generico riferimento all'accordo delle parti di cui all'articolo 5 del regio decreto-legge 692 del 1923 e, più in particolare, sposta la convenzione relativa al lavoro straordinario dal piano dell'autonomia individuale a quello dell'autonomia collettiva. Appare evidente come in tal modo si completi il sistema di garanzie del lavoratore, integrando quelle previste dalla legge con quelle determinabili in sede sindacale.

Solo nel caso in cui manchino contratti collettivi, al quale vanno equiparati ovviamente i casi in cui essi non siano applicabili e quelli in cui manchi una disposizione al riguardo, l'esecuzione del lavoro straordinario meramente saltuario è consentita a condizione che vi sia l'accordo del singolo lavoratore. Con questa disposizione si rende più efficace una forma di tutela che già esisteva del resto nel nostro ordinamento (articolo 5 del regio decreto-legge n. 692 del 1923) ma che aveva suscitato notevoli dubbi interpretativi.

Con la nuova formulazione deve ritenersi fuori discussione che l'obbligo per il singolo lavoratore di eseguire il lavoro straordinario non deriva dall'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ma piuttosto deriva da un nuovo contratto che richiede una esplicita manifestazione di volontà del lavoratore. Questi, quindi, non si trova in uno stato di soggezione rispetto al datore di lavoro, ma mantiene uno stato di libertà, potendosi rifiutare di eseguire il lavoro straordinario.

Infine, l'ultimo comma dell'articolo 14, esonera espressamente il lavoratore dall'obbligo di prestare il lavoro straordinario in caso di legittimo impedimento. Di questo, come avverte la relazione del CNEL, non viene fornita una nozione dettagliata, essendosi ritenuto opportuno che la sua determinazione sia lasciata all'elaborazione dei giudici i quali hanno dato prova di equilibrio e di sensibilità con la giurisprudenza che già si è venuta formando sui problemi posti dall'impossibilità temporanea della prestazione di lavoro.

15. — Il titolo secondo del disegno di legge si chiude con l'articolo 15 nel quale è regolata la maggiorazione della retribuzione che deve essere corrisposta ai lavoratori che hanno eseguito il lavoro straordinario.

Tale maggiorazione viene aumentata rispetto alla precedente legislazione, passando

dal 10 al 20 per cento. La Commissione concorda con tale nuova misura che peraltro è già stata raggiunta e superata dalla contrattazione collettiva (cfr. allegato 2).

Nel secondo comma dell'articolo è invece prevista la riduzione del contributo aggiuntivo da corrispondere da parte del datore di lavoro in caso di lavoro straordinario. Come è noto questo era fissato dalla legge 30 ottobre 1955 n. 1079 nella misura del 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie ed era corrisposto a favore del fondo per la disoccupazione, gestito dall'INPS. Con la nuova disposizione il contributo scende dal 15 al 5 per cento e ne muta la destinazione, in quanto esso viene corrisposto a favore del fondo per l'addestramento professionale. La maggioranza della Commissione concorda con i criteri che hanno ispirato la norma e soprattutto sulla nuova destinazione del contributo. Essa appare, infatti, rispondente alla linea di politica legislativa già seguita in più occasioni da questa Commissione e tendente al potenziamento dell'addestramento e della formazione professionale, al fine di garantire al mondo del lavoro l'ingresso di nuove leve di lavoratori sempre meglio preparate ad affrontare i delicati compiti che l'attuale livello tecnologico richiede.

L'ultimo comma dell'articolo si occupa dei casi in cui il numero delle ore di lavoro straordinario, essendo esso seguito presso il domicilio del lavoratore o comunque fuori del controllo del datore di lavoro, non è agevolmente determinabile, stabilendo il criterio della possibilità di forfettizzazione del relativo compenso.

La maggioranza della Commissione si è resa agevolmente conto della opportunità della norma che, oltretutto evita l'insorgere di contestazioni e di controversie di assai difficile soluzione. Peraltro, appare opportuno far luogo anche ad una ulteriore serie di osservazioni. Sussistono dei casi in cui l'esecuzione del lavoro straordinario fuori del controllo del datore di lavoro è comunque un fatto obiettivo e come tale si può prevedere che non porrà problemi in sede di applicazione della norma. Nel normale svolgimento dell'attività produttiva, tuttavia, ad avviso di alcuni Commissari, si verificano casi più sfumati e di assai difficile definizione: si tratta di tutti quei casi in cui, a causa della peculiare organizzazione aziendale, di fatto si viene a verificare una impossibilità di controllo da parte del datore di lavoro. Si ha modo di tenere che l'estensione della regolamentazione legislativa anche a tale ipotesi risolve,

purché siano previste adeguate garanzie a favore del lavoratore, i delicati problemi che esse pongono evitando anche in tal caso l'insorgere di controversie in cui sarebbe estremamente difficile al lavoratore dimostrare il suo diritto alla percezione del compenso per lavoro straordinario. Ad avviso della maggioranza della Commissione le garanzie cui sopra si è accennato non possono che essere quelle che derivano dalla contrattazione collettiva che, con assai maggiore aderenza della legge, può regolamentare casi particolari e caratteristici. Sarà, pertanto, opportuno proporre una modifica che tenga conto delle susesposte considerazioni inserendo dopo le parole « del datore di lavoro » le seguenti: « e comunque quello per il quale, nei casi indicati dai contratti collettivi di lavoro, non sussista una obiettiva possibilità di controllo ».

C) RIPOSO SETTIMANALE E DOMENICALE

(TITOLO III: *Articoli 16-22*).

1. — Con il presente titolo il disegno di legge in esame intende regolare più puntualmente ed in armonia con i risultati raggiunti dalla contrattazione collettiva la materia dei riposi settimanali, anche in relazione alle precedenti disposizioni relative all'orario di lavoro.

Come è noto, il diritto di ciascun lavoratore al riposo settimanale è sancito dall'articolo 36, comma 3 della Costituzione che, disponendone anche la irrinunciabilità ha inteso elevare il principio a canone assoluto ed indefettibile.

In tale prospettiva, l'articolo 16 del disegno di legge non rappresenta che la specificazione del principio costituzionale, disponendo che il riposo settimanale deve essere di 24 ore consecutive da una mezzanotte all'altra, in armonia con quanto già previsto dal primo comma dell'articolo 2109 del Codice civile. La Commissione, peraltro, non si è nascosta la considerazione che, nella sua formulazione attuale, la disposizione non risolve i gravi problemi che negli ultimi tempi si sono presentati sul piano giurisdizionale in ordine alla interpretazione dell'articolo 1 della precedente legge 22 febbraio 1934, numero 370 sul riposo domenicale e settimanale. Le controversie che negli ultimi tempi sono nate riguardano l'esatta interpretazione del termine « settimana ». Più precisamente non è chiaro se, in quella disposizione, tale termi-

ne designi il periodo di tempo che va dalle ore 0 del lunedì alle ore 24 della domenica, oppure più genericamente, un periodo di sette giorni consecutivi, indipendentemente dal giorno di inizio e di fine dello stesso.

Dopo ampia discussione, la maggioranza della Commissione ha ritenuto opportuno non introdurre una ulteriore specificazione alla norma in esame in considerazione del fatto (già posto in evidenza nella Relazione del CNEL) che la questione è attualmente all'esame della Corte costituzionale di cui si attende entro breve tempo la decisione.

2. — L'ultimo comma dell'articolo 16 prevede la normale coincidenza del riposo settimanale con la domenica: disposizione pienamente in armonia con il costume del nostro Paese e con la prassi indistintamente seguita.

Gli articoli dal 17 al 21 pongono invece una serie di eccezioni, la cui elencazione deve considerarsi rigidamente tassativa, al principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica. Nella attuale situazione produttiva dell'Italia, così come di tutti gli altri Paesi, sussistono infatti esigenze obiettive che non sembra possibile pretermettere.

Il primo comma dell'articolo 17 riguarda il riposo settimanale dei dirigenti. In proposito la Commissione ha ritenuto che, in omaggio al principio costituzionale che ha portata assolutamente generale, non sia possibile — contrariamente a quanto si è disposto per l'orario di lavoro — esentare la categoria dei dirigenti dall'applicazione della disciplina dettata dalla legge per il riposo settimanale. Si è ritenuto, invece, opportuno lasciare alla autonomia sindacale o delle parti private la scelta delle modalità di godimento del riposo settimanale, essendo escluso soltanto il diritto alla maggiorazione in caso di lavoro domenicale.

Più complessa è l'ipotesi di cui al secondo comma dello stesso articolo. Appare — in linea di principio — opportuno che i portieri o i custodi di stabilimenti o impianti aventi l'alloggio nel luogo di lavoro o nelle vicinanze godano anch'essi del riposo settimanale. Si è pertanto previsto il diritto per gli stessi di farsi sostituire in tale giorno con persone designate d'accordo con il datore di lavoro. È evidente, ad avviso della Commissione, che la disposizione in esame comporta una serie di problemi soprattutto sul piano previdenziale (tutela per gli infortuni sul lavoro del sostituto, ecc.). Si ritiene per altro che non sia questa la sede per esaminare tali questioni.

3. — L'articolo 18 riguarda i casi di forza maggiore e di imminente pericolo nei quali è consentito il lavoro domenicale. A questo proposito la disposizione si rifà agli articoli 17 e 18 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, salvo alcune modifiche di dettaglio. In termini positivi l'articolo dispone che ai lavoratori occupati di domenica per causa di forza maggiore o di evidente pericolo spetti in ogni caso un riposo compensativo da godersi entro tre settimane. La comunicazione dell'esecuzione di lavori indispensabili a causa di forza maggiore deve essere fornita dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro entro 48 ore dall'inizio di essi. L'Ispettorato può comunque intervenire per l'esame del merito della comunicazione.

4. — I casi di possibile non coincidenza del riposo settimanale con la domenica sono elencati in dettaglio nell'articolo 19 che ha — ad avviso della Commissione — il pregio di assorbire ed unificare, rendendone la regolamentazione inequivoca e più chiara, una serie di ipotesi in parte già previste dalla legislazione precedente.

La lettera *a*) riguarda i lavoratori addetti ad attività che, per comprovate esigenze tecniche, richiedano un lavoro continuo. La definizione, estremamente chiara nella sua semplicità, riguarda fondamentalmente le lavorazioni industriali a ciclo continuo, ossia quelle industrie o quelle parti di industria in cui l'attività produttiva è organizzata per turni continui e avvicendati. Per tali lavoratori è prevista, inoltre, all'ultimo comma dell'articolo, la possibilità che i contratti collettivi prevedano che il riposo settimanale non decorra dalla mezzanotte, purché esso duri almeno 32 ore.

La maggioranza della Commissione ritiene opportuno tale rinvio all'autonomia sindacale per evitare che la disciplina legislativa vada ad incidere ingiustamente su assetti di interessi già raggiunti dalle parti in relazione alle particolari esigenze dell'organizzazione del lavoro in turni.

Le lettere *b*), *f*) e *g*) dell'articolo riguardano rispettivamente gli addetti ai servizi di pubblica utilità ed esercizi pubblici, gli addetti ad attività di carattere stagionale e gli addetti ad attività agricole con particolari esigenze tecniche.

Per l'identificazione di dettaglio di tali categorie, la maggioranza della Commissione concorda con il criterio di rinvio ad apposite tabelle da emanare con decreto del Ministro

per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le associazioni sindacali interessate, così come già previsto agli articoli 8 e 9 precedentemente esaminati. Con il ricorso a tale sistema — per altro previsto anche dalla precedente legislazione — si evita, ancora una volta, alla legge di entrare in una casistica minuziosa e dettagliata che rischierebbe — oltretutto — di rivelarsi avulsa dalla realtà degli effettivi interessi delle categorie interessate.

Si ritiene per altro opportuno da parte della maggioranza della Commissione raccomandare che in tale occasione venga predisposta una disciplina più rigida rispetto a quella vigente, oltre tutto onde evitare il perpetuarsi di situazioni di fatto (tipica ad esempio quella dell'orario di lavoro dei giornalisti addetti a giornali quotidiani) che appaiono palesemente ingiustificate.

La lettera *c*) riguarda, invece, il personale viaggiante o navigante nei confronti del quale non provvedano speciali disposizioni di legge; è evidente che per tali lavoratori la coincidenza del riposo con la domenica, oltre a rivelarsi pressoché impossibile, perde gran parte del suo valore, posto che la prestazione di lavoro (e quindi anche il riposo) avviene in un luogo diverso da quello di residenza del lavoratore.

La lettera *d*) riguarda i lavori di manutenzione, custodia e vigilanza, pulizia e riparazione degli impianti che non possono compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o per il personale. L'attività prevista in questa disposizione è essenzialmente diversa da quella di cui all'articolo 18 sopra esaminato. Nel presente caso si tratta di lavori che possono anche essere programmati, ma il cui svolgimento in un giorno feriale può comportare rischi per il personale (ad esempio manutenzione e smontaggio di impianti con elevato coefficiente di pericolosità) o ritardi nella produzione (ad esempio fermata di impianti e attrezzature per la loro riparazione o manutenzione).

La lettera *e*), infine, ha riguardo alle operazioni di compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, ipotesi relativamente marginale in via generale, ma che si rivela di una certa importanza per taluni settori (caratteristico quello del credito).

Il secondo comma dell'articolo 19 prevede, poi, che in tutti i casi precedentemente esaminati il lavoratore abbia diritto ad almeno un riposo coincidente con la domenica entro cinque settimane. Si è ritenuto infatti opportuno conciliare le esigenze della produzione

con l'interesse del lavoratore ad avere — sia pure con periodicità assai ridotta — il riposo coincidente con la domenica.

5. — Nell'articolo 20 viene invece prevista una speciale disciplina per alcune attività del settore agricolo. La ragione di tale norma deriva dalla considerazione che per il settore primario appare opportuno lasciare un maggiore margine all'autonomia sindacale in relazione a peculiari esigenze stagionali o locali. La disposizione prevede che per l'attività di cura del bestiame, di raccolta di prodotti facilmente deperibili, di trattamenti antiparassitari indifferibili per ragioni atmosferiche, di irrigazione per turni di distribuzione dell'acqua, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere uno speciale regime di riposi compensativi.

Nel caso in esame, la disciplina legale si differenzia da quella della lettera *g*) dell'articolo 19. Mentre lì infatti, in relazione all'attività stagionale, permane comunque l'obbligo della cadenza settimanale di riposo e della sua coincidenza con la domenica almeno una volta ogni cinque settimane, qui la Commissione ha ritenuto opportuno lasciare più ampia disponibilità all'accordo delle parti sindacali.

6. — Per quanto poi riguarda le attività che si svolgono tipicamente all'aperto, l'articolo 21 prevede che l'interruzione del lavoro per intemperie in un solo giorno della settimana non può essere considerata e quindi computata, come giorno di riposo, ferma restando la possibilità del recupero nei termini di cui all'articolo 12, precedentemente esaminato.

Con la disposizione in esame si è voluta, evidentemente, evitare ogni possibile frustrazione del diritto del lavoratore all'aperto al riposo domenicale allorché si verificano circostanze climatiche che costringano all'interruzione del lavoro per un solo giorno nella settimana.

D'altra parte, in armonia con il principio già enunciato nell'articolo 20, si è preso atto delle particolari esigenze che sussistono, anche in questo campo, per il lavoro agricolo e si è conseguentemente disposto che i contratti collettivi del settore possono, in deroga alla disposizione del primo comma dell'articolo 21, considerare giorno di riposo settimanale la prima giornata di interruzione del lavoro nella settimana.

7. — Spetta all'articolo 22 del disegno di legge determinare la maggiorazione per il lavoro prestato di domenica. Il compenso viene

fissato in una somma non inferiore al 25 per cento. Analogamente a quanto già previsto da tutti i contratti collettivi di lavoro, si è ritenuto opportuno fissare per il lavoro domenicale una maggiorazione superiore a quella per il lavoro notturno. Ciò in quanto questa seconda prestazione, svolta in un giorno dedicato per tradizione al riposo, appare più gravosa della prestazione notturna. In armonia con il dettato dell'articolo 6, si sono previste due misure della maggiorazione: una generale per tutti i lavoratori cosiddetti « giornalieri » e una più bassa (10 per cento) per i lavoratori per i quali, ai sensi dell'articolo 19, il riposo settimanale può non coincidere con la domenica.

Peraltro, così come per l'articolo 7, appare opportuno suggerire una modifica che tenga conto di quelle situazioni contrattuali in cui sia prevista, per i lavoratori che prestano lavoro in turni avvicendati, una maggiorazione media che tiene esplicitamente conto anche dei periodi nei quali i turni comportano prestazioni di lavoro domenicale. Ciò potrebbe avvenire mediante l'introduzione, dopo il 2° comma, del seguente comma: « I contratti collettivi di lavoro possono prevedere maggiorazioni medie per il lavoro in turni avvicendati, assorbenti della maggiorazione prevista dal presente articolo ».

Unica eccezione al trattamento di maggiorazione per il lavoro domenicale risulta quella prevista al terzo comma dell'articolo 22, relativamente ai dirigenti. Come già detto (in sede di commento all'articolo 17) pur prevedendosi per tale categoria il diritto al riposo compensativo in caso di lavoro domenicale, non è sembrato alla maggioranza della Commissione opportuno — in considerazione della posizione gerarchica e di responsabilità del dirigente all'interno di un'organizzazione produttiva — prevedere anche per i dirigenti una maggiorazione della retribuzione in caso di lavoro domenicale.

D) RIPOSO FESTIVO.

(TITOLO IV: *Articoli 23-35*).

1. — Con il titolo quarto il disegno di legge pone una nuova regolamentazione del riposo festivo, intendendosi per tale quello che il lavoratore viene a godere in relazione ai giorni festivi previsti dall'attuale legislazione.

In proposito, l'articolo 23 rinvia agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, che come è noto fanno luogo alla elencazione

delle festività. Lo stesso articolo contiene per altro una innovazione, disponendo che agli effetti della disciplina del lavoro è considerato come festivo il giorno di celebrazione del Santo Patrono del luogo in cui il lavoratore presta la sua opera. La maggioranza della Commissione ha ritenuto opportuno tale integrazione che già si ritrova pressoché in tutti i vigenti contratti collettivi di lavoro.

2. — Per quanto poi riguarda la disciplina positiva del lavoro festivo, l'articolo 24 stabilisce che l'attività lavorativa è consentita nei casi di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)*, *f)* e *g)* dell'articolo 19, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi o da accordi individuali. L'esame, che sarà svolto in seguito, dei comma terzo e quarto dell'articolo renderà ragione del rinvio operato alle modalità dei contratti collettivi o degli accordi individuali.

Si ritiene opportuno integrare l'elencazione dei casi in cui è consentita l'attività lavorativa in giorno festivo con l'ipotesi di cui alla lettera *d)* dell'articolo 19, che fa riferimento ai lavori di manutenzione, custodia e vigilanza, pulizia e riparazione impianti. È evidente, infatti, soprattutto con riferimento all'attività di custodia e vigilanza, che essa non può non essere esercitata anche nei giorni di festività.

Con una disposizione di palese portata innovativa e della quale la maggioranza della Commissione condivide lo spirito, il secondo comma dell'articolo 24 dispone che in alcune ricorrenze di particolare valore morale e spirituale (Capodanno, 1° maggio, 2 giugno, Natale) la prestazione di lavoro sia 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.

In proposito si deve notare che la maggioranza della Commissione, pur apprezzando e condividendo — come si è detto — lo spirito informatore della norma — non ha potuto non darsi carico della situazione produttiva attualmente esistente in Italia così come negli altri paesi più progrediti. Invero è parso alla maggioranza della Commissione dannoso impedire, sia pure in festività di particolare valore, l'esercizio di quella attività produttiva a ciclo continuo che interessa importanti settori dell'industria italiana.

Ora, è vero che, come hanno affermato alcuni Commissari, l'esercizio di tale tipo di attività sarebbe comunque consentito in

quanto tendente ad evitare danni alla produzione. Tuttavia, onde evitare difficoltà interpretative e per obbedire a quest'esigenza di chiarezza che informa l'intero provvedimento in esame, sarà opportuno proporre una modificazione per effetto della quale « la possibilità di svolgere attività lavorativa è comunque limitata alle attività di cui alla lettera *a)* del precedente articolo 19 e a quelle strettamente necessarie per garantire il soddisfacimento di esigenze di pubblica utilità e degli esercizi pubblici e per evitare danni alla produzione ».

3. — I due successivi comma dell'articolo 24 introducono un principio innovativo di notevole importanza che è stata accuratamente esaminato dalla Commissione. Per effetto della prima disposizione, tre delle giornate festive (ad eccezione delle quattro festività più importanti già elencate) possono essere considerate e computate quali giornate di ferie. Per effetto della seconda disposizione è invece ammesso lo spostamento al sabato della stessa settimana del godimento di un numero di giornate festive non superiore a quattro in un anno. In altre parole, la norma consente di aggiungere al periodo feriale annuale tre giornate sottraendole alle festività « infrasettimanali » e di spostare al sabato successivo altre quattro festività. Secondo la Relazione illustrativa del CNEL gli effetti di tale innovazione sarebbero i seguenti: « *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 ».

Va per altro notato come, contrariamente a quanto sostenuto dalla relazione del CNEL, la possibilità di operare lo spostamento non sia concessa soltanto all'autonomia collettiva bensì anche a quella delle parti private, secondo quanto testualmente riportato nelle disposizioni precedenti.

La normativa in esame ha suscitato notevoli dibattiti presso la Commissione. Da parte di alcuni commissari è stato, tra l'altro, sostenuto che le disposizioni di cui sopra provocheranno un migliore risultato produttivo per l'azienda ma, contemporaneamente, anche molte polemiche e non poche difficoltà per l'accettazione da parte dei lavoratori di tali proposte.

La maggioranza della Commissione ritiene che, in effetti, le innovazioni proposte siano degne della massima attenzione soprattutto perché tendono ad eliminare, sul piano produttivo, una disparità di condizioni che si rivela pesante nei confronti di altri Paesi con i quali sussistono tradizionalmente molti legami. Per altro, non si può nascondere una certa perplessità rispetto alla possibilità che la determinazione dei giorni di festività da spostare a giorni di ferie o al sabato successivo, avvenendo per mezzo di accordi sindacali o addirittura di accordi individuali, generi una disparità di trattamento tra i vari settori merceologici o, addirittura, tra gli stessi lavoratori di un'unità produttiva, dando luogo a situazioni estremamente complesse e — probabilmente — poco favorevoli agli stessi lavoratori.

Il relatore si augura che un approfondito dibattito dell'Assemblea operi sul punto una fortunata scelta politica.

4. — L'articolo 25, infine, prevede il trattamento economico cui si deve far luogo nei confronti dei lavoratori in occasione della giornata festiva.

La disposizione riproduce — in linea di massima — la normativa di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260, e 31 marzo 1954, n. 90, e, sostanzialmente, prevede che ai lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro, spettati per ogni giorno festivo non lavorato la normale retribuzione globale di fatto giornaliera. Tale trattamento dovrà essere corrisposto, anche in caso di assenza dal lavoro del lavoratore per uno dei motivi di cui al punto 2 dell'articolo.

L'unica innovazione posta dalla norma in esame riguarda il compenso da corrispondere ai lavoratori retribuiti in misura fissa (in linea di massima gli impiegati) in caso di coincidenza della festività con la domenica. Invero per tale categoria di lavoratori la precedente legislazione, secondo una interpretazione che ha un certo seguito giurisprudenziale, nulla disponeva, ponendo in tal modo quei lavoratori in condizioni di minor favore rispetto a quelli retribuiti in misura non fissa.

Pertanto, in armonia con quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la norma in esame dispone che in caso di festività coincidente con la domenica sia dovuta ai lavoratori retribuiti in misura fissa che non prestino la loro opera una ulteriore maggiorazione della retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera di questa.

E) FERIE ED ALTRI CONGEDI

(TITOLO V: articoli 26-30)

1. — Nel titolo quinto si tratta delle ferie e degli altri congedi quali quello per matrimonio, l'aspettativa e i permessi. La norma di maggior rilievo appare quella di cui all'articolo 26, con la quale si intende regolare legislativamente in maniera organica un istituto regolamentato per gli impiegati dal decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (legge sull'impiego privato) e per gli operai dalla contrattazione collettiva.

La disciplina proposta è decisamente innovativa: stabilendo che la durata minima delle ferie sia di diciotto giorni si supera la misura prevista sia dal citato decreto legge 13 novembre 1924 sia dall'attuale contrattazione collettiva. Tra i vari settori merceologici infatti, solo nell'industria il minimo per gli impiegati è di 15 giorni mentre nel commercio il minimo per il primo biennio di anzianità è di dodici giorni e nel credito di 11 giorni per il primo anno. Per gli operai, all'interno del settore industria solo il contratto elettrici ed alcuni contratti di società di servizi prevedono un minimo di 16 giorni con aumenti annuali di un giorno, mentre nella quasi totalità dei contratti degli altri settori il limite minimo è notevolmente più basso. Per una più puntuale esposizione della situazione contrattuale si fa rinvio alla tabella 3 allegata.

È appena il caso di sottolineare che la norma di cui al presente articolo, relativa alla fissazione di un minimo di ferie annuali di 18 giorni, appare inscindibilmente collegata con la previsione di cui all'articolo 24, relativamente alla possibilità di considerare tre giornate festive come giorni di ferie.

L'articolo 26 prevede che il periodo delle ferie debba essere calcolato escludendo le domeniche ed includendo, invece, tre festività « infrasettimanali ». Da parte di alcuni commissari si è osservato che la incorporazione delle festività infrasettimanali riduce di fatto il periodo minimo di ferie a 15 giorni sebbene sia stata riconosciuta l'utilità di evitare interruzioni nel ciclo produttivo ai fini dell'economia delle attività. A quella osservazione si può obiettare, però, che il periodo minimo di ferie, con l'inclusione delle festività, viene elevato di fatto a ventuno giorni di calendario.

D'altra parte, la proposta presenta aspetti positivi sia sotto il profilo della produttività che della salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore. Alcune perplessità, invece, emergono dal fatto che la scelta delle festività da

includere nel periodo feriale è rimessa alla iniziativa delle parti sindacali. Come già si è avuto modo di rilevare, ciò potrebbe portare ad uno sfalsamento tra i diversi settori merceologici e, quindi, a difficoltà ed intralci all'attività economica nel suo insieme. Si ritiene opportuno pertanto un coordinamento anche nella scelta delle festività da spostare ed inserire nel periodo feriale.

2. — L'articolo 27 prevede che il periodo di ferie sia stabilito dal datore di lavoro d'intesa coi lavoratori e loro rappresentanze. In pratica si demanda alla autonomia contrattuale la fissazione del periodo di ferie e ciò in quanto per la sua determinazione entrano in gioco fattori diversi quali ad esempio il tipo di attività, l'anzianità di servizio, ecc.

Un principio importante è sancito dal secondo comma dell'articolo 27 in cui, pur prevedendosi la possibilità di un frazionamento, si afferma l'obbligo di garantire un periodo minimo di ferie di 10 giorni. Detto principio si armonizza con lo spirito che informa il disegno di legge: l'intento di offrire al lavoratore cautele reali ed efficaci per la tutela della sua integrità psicofisica, per la utilizzazione piena del tempo libero in considerazione delle esigenze che in una società avanzata si affiancano in misura continua ai bisogni primari. Un'ultima cautela è prevista al terzo comma dell'articolo 27 dove si fa divieto di computare il periodo di preavviso di licenziamento nelle ferie. In tal modo si vuole evitare che la funzione di questo istituto, di reciproca garanzia di continuità nel lavoro, venga a perdere il suo peculiare significato. È da osservare, però, che ove i contratti collettivi prevedano lunghi periodi di preavviso un siffatto divieto potrebbe ritorcersi in danno del lavoratore; sarebbe opportuno quindi contemplare la possibilità di una deroga quando sia lo stesso lavoratore a farne richiesta.

3. — L'articolo 28 prevede l'interruzione del periodo feriale quando sopravvenga la malattia del lavoratore. Il CNEL nel formulare tale norma ha fatto sue le preoccupazioni che da tempo sono avvertite nel mondo del lavoro e che hanno dato luogo ad accese dispute d'interpretazione.

È chiaro che tale principio, valido di per sé, si realizza nel suo vero significato in una corretta dinamica dei rapporti tra lavoratore e azienda.

4. — L'articolo 29 prevede l'estensione dei periodi di congedo di 15 giorni, già previsto per gli impiegati dalla legge 23 dicembre 1937,

n. 2387, a tutti indistintamente i lavoratori che contraggono matrimonio. Sino ad ora per gli operai la disciplina applicabile era solo quella del contratto collettivo interconfederale del 31 maggio 1941 che fissava un periodo di congedo matrimoniale della durata di 8 giorni. Disposizioni di maggior favore erano state introdotte dall'autonomia contrattuale, ma soltanto in taluni settori mentre solo in alcuni casi si era stato previsto un periodo di 15 giorni.

Appare pertanto equo che una misura unica venga adottata per tale istituto e che vengano eliminate le differenze finora esistenti tra impiegati ed operai e tra lavoratori che svolgono la loro attività in settori diversi.

5. — Per quanto riguarda l'articolo 30 si rileva che in materia di aspettativa e permessi le iniziative vengono rimesse alla contrattazione collettiva. Ciò riteniamo discenda dalla necessità di offrire all'autonomia delle parti la possibilità di scelte preferenziali a seconda delle peculiari esigenze che si presentano di volta in volta a livello di settore o di azienda.

F) VIGILANZA E SANZIONI.

(TITOLO VI: *Articoli 31-38*).

1. — Il titolo sesto riguarda la vigilanza e il controllo sull'applicazione della legge. Per la stretta interdipendenza con le funzioni di controllo nello stesso titolo sono rubricate all'orario di lavoro, ai turni di riposo settimanale ed alle ferie.

L'articolo 31 prevede espressamente che a cura dei datori di lavoro sia esposto l'orario di lavoro, con indicazione dell'inizio e della fine e degli intervalli, nonché i differenti orari, quando non ve ne sia uno unico per tutto il personale. La norma ricalca in pratica l'articolo 12 del regio decreto n. 1955 del 1923.

2. — Con l'articolo 32 il CNEL ha inteso estendere il principio dell'obbligo della pubblicità anche ai turni di riposo settimanale ed ai turni di ferie. In esso infatti si fa preciso obbligo al datore di lavoro di esporre una tabella con i turni di riposo settimanali, quando questi non coincidano con la domenica, nonché dei giorni compensativi delle festività infrasettimanali non godute. Si fa obbligo altresì di esporre i periodi di ferie assegnati ai singoli lavoratori. Le tabelle esposte hanno per i lavoratori non assenti valore di comunicazione.

3. — A fianco dell'obbligo di pubblicità l'articolo 33 prevede per il datore di lavoro l'obbligo di comunicare all'Ispettorato del lavoro l'orario di lavoro adottato, i turni di riposo settimanale, nonché, perentoriamente entro le 48 ore, tutti i superamenti dei limiti massimi contemplati dagli articoli 11, 12, 13, 14 e 15.

4. — L'articolo 34 riconferma l'obbligo, sancito dall'articolo 12 del regio decreto 25 gennaio 1937, n. 200, di eseguire annotazioni distinte sui libri paga per le ore di lavoro normale, straordinario o festivo. A differenza di quanto prescritto dall'articolo 13 dello stesso decreto e, però, previsto che l'annotazione non abbia cadenza giornaliera, ma avvenga per periodi di paga, anche se la scritturazione debba sempre riferirsi a ciascun giorno lavorato ed abbia quindi carattere di analiticità.

Il terzo comma fa altresì obbligo di esibire i libri paga al personale incaricato della vigilanza e di curare la conservazione degli stessi per un periodo di dieci anni, secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile.

5. — Il gruppo di articoli 35, 36, 37 e 38 regola le conseguenze derivanti dall'inosservanza degli articoli di cui alla presente legge.

Più in particolare, l'articolo 35 individua i responsabili, e cioè le persone che sono tenute all'osservanza ed alla applicazione delle norme contenute nel disegno di legge. Esse sono, oltre il datore di lavoro, i dirigenti o altro personale che pur lavorando alle dipendenze nell'azienda siano effettivamente responsabili della organizzazione della prestazione di lavoro.

L'articolo 36 dispone che la vigilanza per l'applicazione della legge sia affidata agli Ispettori del lavoro. Ad essi è attribuito il potere di emanare atti definitivi ad eccezione degli atti con i quali dispongano la cessazione del lavoro straordinario (articolo 14 comma 5) o del lavoro festivo (articolo 18 comma 3). Avverso questi ultimi, è previsto un ricorso gerarchico al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale, il quale deciderà con un provvedimento avente carattere definitivo.

L'articolo 37 prevede le modalità con cui dovranno essere eseguite le verbalizzazioni da parte dei funzionari dell'Ispettorato del lavoro; è fatto obbligo di indicare tutti i fatti che costituiscono infrazione ed ogni altra informazione utile al fine dell'accertamento di essi, comprese le dichiarazioni che parti interessate, datore di lavoro incluso, intendono rilasciare. Il datore di lavoro deve controfir-

mare gli atti del verbale e, in caso di rifiuto, ne dovrà essere fatta menzione.

Il verbale deve essere rimesso all'autorità giudiziaria ed in copia all'Ispettorato del lavoro.

Nell'articolo 38, infine, sono comminate sanzioni penali per la violazione degli obblighi di pubblicità e di comunicazione e per la violazione delle norme concernenti la tutela dell'integrità del lavoratore. A tale distinzione corrisponde la previsione di pene diverse: nel primo caso l'ammenda da un minimo di 5.000 ad un massimo di 25.000; nel secondo caso ammende da lire 2.000 a lire 5.000 con un massimo di lire 10.000 lire per ciascun dipendente in un anno.

Ad avviso della maggioranza della Commissione dette sanzioni sono da considerarsi eque in quanto costituiscono, come debbono costituire, una efficace remora a trasgredire quanto è oggetto del disegno di legge presentato.

G) DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.

(TITOLO VII: articoli 39-42).

1. — Il titolo settimo contiene norme di coordinamento della legge proposta con la legislazione vigente, nonché norme relative alla sua attuazione.

L'articolo 39 dispone che il nuovo orario di lavoro non dovrà incidere sul trattamento economico complessivo del lavoratore in atto al momento della entrata in vigore della legge. La legge secondo l'orientamento seguito dal CNEL, che ha trovato conferma presso la maggioranza della Commissione, dovrà avere, comunque, effetti migliorativi rispetto alla situazione preesistente e non dovrà in alcun caso essere di pregiudizio al lavoratore.

2. — L'articolo 40 propone l'abrogazione di tutte le norme precedenti che in qualsiasi modo vengono superate dalla disciplina proposta. Ciò in conformità ed in applicazione di quanto disposto dall'articolo 15 delle Disposizioni preliminari al Codice civile.

Le disposizioni cui fa riferimento l'articolo 40 sono:

a) il regio decreto 15 marzo 1923, n. 629, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, contenente le norme che regolano l'orario massimo di lavoro, il lavoro straordinario, la-

vori preparatori e complementari, i casi di forza maggiore e di imminente pericolo.

Trattasi di materia regolata dagli articoli 3, 4, 9, 11, 12, 13, 14 e 15, del disegno di legge proposto;

b) la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, di cui si è detto in precedenza, sul lavoro straordinario;

c) l'articolo 7, lettere a), b) e c), della legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102, contenente le disposizioni concernenti le ferie, relative al contratto di impiego privato. All'articolo 26 del presente disegno di legge, infatti, viene elevata la durata delle ferie annuali a diciotto giorni. Del resto tale articolo non prevede scaglionamenti di ferie, in quanto è sembrato logico che, una volta fissato un limite minimo per la durata di queste, spetti alle organizzazioni sindacali di prevedere ulteriori aumenti nelle misure e con le modalità che riterranno più opportune e convenienti. È stata accolta l'opportunità di abolire anche la lettera c) dell'articolo 7 e cioè quella che prevede un periodo di ferie di 20 giorni se si considera, come si è già fatto rilevare, che il periodo minimo di ferie effettive verrebbe elevato, comprendendovi le tre festività domenicali, a 21 giorni. Resta in vigore, invece, la lettera d) del citato articolo che fissa in 30 giorni le ferie per gli impiegati con anzianità superiore a 25 anni;

d) la legge 22 febbraio 1934, n. 370, concernente il riposo domenicale e settimanale, la cui nuova disciplina è contenuta negli articoli 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22. Rimangono in vigore della legge n. 370 gli articoli 7, 20 e 21 limitatamente alla parte che tratta dei particolari poteri attribuiti ai progetti in materia di regolamentazione degli orari di apertura e di chiusura dei pubblici esercizi e per l'esercizio del traffico ambulante;

e) l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, i quali stabiliscono che ai lavoratori retribuiti non in misura fissa sia corrisposto il compenso per le festività cadenti durante la settimana o di domenica con relative maggiorazioni in caso di prestazione effettuata in tali giorni. Tutta la materia viene ora regolata con le modificazioni già indicate dall'articolo 25 del disegno di legge.

L'articolo in esame infine riconferma la abrogazione di tutte le norme preesistenti in contrasto con la legge tranne quelle che riflettono un trattamento più favorevole per i la-

voratori. Nel formulare tale disposizione si è tenuto presente in particolare la legge 23 ottobre 1962, n. 1544, che delimita, per i lavoratori delle miniere che lavorano nel sottosuolo o che partecipano alla estrazione del minerale, l'orario di lavoro a 40 ore settimanali.

2. — L'articolo 41 demanda al Governo di emanare, previo parere del CNEL ed entro 180 giorni dalla pubblicazione della legge sulla *Gazzetta Ufficiale*, di norme di coordinamento con quelle vigenti per alcuni tipi di categorie di lavoratori o per tipi determinati di attività sottoposte a speciali regimi, nonché norme per l'attuazione. Le categorie di lavoratori o di attività per i quali sono in vigore norme particolari sono:

a) le donne, i fanciulli, i minori e gli apprendisti; le norme poste a loro tutela dovranno essere coordinate dal Governo su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate;

b) personale addetto a: pubblici servizi di trasporto in concessione, di ruolo delle ferrovie, tramvie e servizi della navigazione interna, personale di automezzi pubblici di linee extraurbane adibito al trasporto viaggiatori. Il Governo emanerà le norme di coordinamento su proposta dei Ministri per il lavoro e la previdenza sociale e dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate ed avuto riguardo alla natura dell'attività di cui trattasi e alle particolari esigenze dei servizi;

c) attività quali la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e di autotrasporto su strada. Il Governo dovrà provvedere su proposta dei Ministri per il lavoro e la previdenza sociale e dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, ed avuto riguardo ai principi generali del presente disegno di legge, alle convenzioni internazionali esistenti nel settore ed alle particolari esigenze proprie di tali attività;

d) attività riguardanti i settori della navigazione marittima e della pesca marittima. Saranno i Ministri della marina mercantile e del lavoro a proporre al Governo la emanazione delle norme in materia. Dovranno naturalmente essere preventivamente sentite le organizzazioni sindacali interessate e si dovrà tenere conto delle particolari esigenze in questo settore.

È a notare come in tutti i casi si è voluto che il Governo tenga conto del parere del

CNEL e delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori. In tal modo si è voluta fornire ogni possibile garanzia a che la disciplina delegata al Governo esprima la effettiva collaborazione di tutte le parti interessate e tecnicamente più competenti.

4. — Le norme di cui all'articolo 42 prevedono che la legge entri in vigore a partire dal 181° giorno della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*. Ciò al fine innanzitutto di consentire un graduale adattamento alla nuova disciplina senza creare intralci o turbative nello svolgimento delle attività di lavoro.

Peculiare il caso della riduzione dell'orario di lavoro e della redistribuzione dei turni.

Si è voluto altresì consentire alle organizzazioni sindacali di adeguare i contratti collettivi di lavoro alla nuova normativa.

L'articolo prevede, infine, che entro lo stesso termine di 180 giorni siano emanate le nuove tabelle elencanti le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, le attività a carattere stagionale o aventi particolari caratteristiche tecniche, i servizi di pubblica utilità e gli esercizi pubblici di cui agli articoli 8, 9 e 19 del presente disegno di legge.

RUSSO SPENA, *Relatore per la maggioranza.*

ALLEGATI

ORARIO

SETTORE	C.C.N.L.	OPERAI	
		di produzione	discontinui
METALMECCANICI IRI - SETTORI	15 novembre 1966		- 9 o 10 h/g. (a)
- Siderurgico		- 43 dal 1°-11-1966 - 42½ » 1°-11-1967 - 42 » 1°-11-1968	
- Navalmeccanico		- 46 dal 1°-11-1966 - 45½ » 1°-11-1967 - 45 » 1°-11-1968	
- Elettromeccanico ed elettronico		- 45 dal 1°-11-1966 - 44½ » 1°-11-1967 - 44 » 1°-11-1968	
- Auto-aviomotoristico		- 44 dal 1°-11-1966 - 43½ » 1°-11-1967 - 43 » 1°-11-1968	
- Meccanica varia		- 45½ dal 1°-11-1966 - 45 » 1°-11-1967 - 44½ » 1°-11-1968	
- Fonderie II fusione e metallurgia non ferrosa		v. Meccanica varia	
METALMECCANICI CONFINDUSTRIA	15 dicembre 1966		v. IRI
- Siderurgica		- 43 - 42½ dal 1°-11-1968 - 42 » 1°- 5-1969	
- Autoavio		- 44 - 43½ dal 1°-11-1968 - 43 » 1°- 5-1969	
- Elettromeccanico ed elettronico		- 45½ - 45 dal 1°-11-1968 - 44½ » 1°- 5-1969	

DI LAVORO

IMPIEGATI		NOTE
di produzione	discontinui	
Rinvio alla legge. Pagate ore lavorative oltre 44 e fino a 48 settimanali		(a) Fruiscono anch'essi della riduzione rispetto al limite di legge, prevista per i settori. (b) Anche per gli intermedi.
v. IRI		

ORARIO

SETTORE	C.C.N.L.	OPERAI	
		di produzione	discontinui
- Meccanica generale		- 45½ - 45 dal 1°-11-1968 - 44½ » 1°- 5-1969	
- Fonderie II fusione		- 45½ - 45 dal 1°-11-1968 - 44½ » 1°- 5-1969	
- Cantieristico		- 46 - 45½ dal 1°-11-1968 - 45 » 1°- 5-1969	
TESSILI (lana, feltro tessuto, feltro battuto ed articoli da caccia)	25 luglio 1967	- 45 (a) - 44 dal 1°- 5 1968	- 10 h/g. (b)
COMMERCIO	19 luglio 1967 (f)	- Norme di legge	Rinvio ai contratti integrativi.
IMPRESSE EDILI ED AFFINI	27 gennaio 1967		
	25 novembre 1966	- 45 (c) - 44 dal 1°- 1-1968 - 43 » 1°- 1-1969 con un massimo, in ogni caso, di 10 h/g.	- 57 (b) - 56 dal 1°-1-1968 - 55 » 1°-1-1969
INDUSTRIA GOMMA, CAVI ELETTRONICI ED AFFINI	16 giugno 1965	- 45 (a)	- 10 h/g. (60 sett.)
INDUSTRIA CHIMICA E CHIMICA FARMACEUTICA	27 novembre 1966	- 44 (d) - 43½ dal 1°- 7-1968 - 43 » 1°-10-1969	- 10 h/g. (60 sett.) (e)

Segue ALLEGATO n. 1.

DI LAVORO

IMPIEGATI		NOTE
di produzione	discontinui	
		<p>(a) « Orario normale contrattuale ». Retribuite, in precedenza, norme di legge, con relative ed eccezioni.</p> <p>(b) Al massimo.</p> <p>(c) Ore settimanali di media annua.</p> <p>(d) Durata media settimanale.</p> <p>(e) La riduzione di orario si applica, per ogni giorno di effettiva prestazione, nella misura di: - 40' dal 1°- 1-1967; - 45' » 1°- 7-1968; - 50' » 1°-10-1969.</p> <p>(f) A tutti i lavoratori per i quali l'orario di lavoro è di 48 ore: ½ g. di riposo settimanale supplementare.</p>
- 45 (a) - 44 dal 1°-5-1968	50 (b)	
Norme di legge	v. operai	
- 45 (a) - 44 dal 1°-1-1968 - 43 dal 1°-1-1969		
- 46½	v. operai	

ORARIO

SETTORE	C.C.N.L.	OPERAI	
		di produzione	discontinui
PETROLIERI (ASS. CHIMICI)	23 aprile 1967 (a)	- 42 (b) - 41½ dal 1°-1-1969 - 41 » 1°-7-1969	- 53 (b) - 53½ dal 1°-1-1969 - 41 » 1°-7-1969
ELETRICI ENEL	26 marzo 1966	- 40	- 42: uscieri e fattorini - 48: per altre posizioni discontinue espressamente elencate
INDUSTRIE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E SUGHERO	12 ottobre 1965 6 luglio 1965	- 45 h/s.	- 60 h/s. (10 g.)
ALBERGHI E MENSE	7 giugno 1965 4-5 luglio 1965	- 8 h/g. (e)	—
ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA TEATRALI	2 marzo 1967	Legge.	- 10 h/g.
TEATRI DI POSA	26 maggio 1966	Rinvio a legge. Trattamento particolare per ore lavorate oltre le 44 e fino a 48 ore settimanali (d)	- 10 h/g. per addetti a vigilanza e custodia - 9 per i restanti compensante ore lavorate tra 56 e 60 o fra 50 e 54 sett. (d)
PETROLIERI ENI	27 luglio 1967 (f)	- 42 h/sett. - 41 dal 1°-7-1969	- 54 h/sett. (g) - 53 dal 1°-7-1969 (g)
CHIMICI ENI	28 luglio 1967 (i)	- 43 h/sett. - 42 dal 1°-7-1968	- 55 h/sett. (g) - 54 dal 1°-7-1968
METALMECCANICI ENI	13 aprile 1961 (l)	- 44 h/sett. (d)	- 56 h/sett.
PROGETTAZIONE E MONTAGGIO DI IMPIANTI PETROLIFERI, METANIERI E PETROLCHIMICI E DELLA PERFORAZIONE ENI	28 giugno 1966	- 43 h/sett. (d)	- 55 h/sett. (g)
METANIERI ENI	—	—	—

Segue ALLEGATO n. 1.

LAVORO

IMPIEGATI		NOTE
di produzione	discontinui	
operai	v. operai	(a) Accordo di rinnovo contratto del lavoro 1°-9-1963. (b) Anche per gli intermedi. (c) Anche per gli intermedi - trattamento particolare per ore lavorative oltre 44 e fino a 48 settimanali e, per i discontinui, oltre le 55 fino a 60. (d) Anche per gli intermedi. (e) Eccetto gli impiegati addetti ai servizi di ricevimento e cassa e per gli addetti ai servizi di portineria e sala, per i quali l'orario è di ore 8½ g. (f) Accordo preliminare di rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro 25-5-1965
40		
egge (c)	- 60 h/s. 10 g. (c)	(g) Limite massimo. La regolamentazione contrattuale prevede i « discontinui turnisti », per i quali l'orario normale di lavoro settimanale è di 56 ore, con un particolare trattamento economico. (h) Non esistono. (i) Accordo preliminare di rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro 27-3-1964 (l) Accordo sindacale ASAP-OSL.
operai		
egge	- 10 h/g.	
operai	- 9 h/g.	
operai	(h)	
h/sett.	(h)	
h/sett.	(h)	
h/sett.	(h)	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	C.C.N.L.	STRAORDINARIO							
		diurno feriale			notturno feriale			festivo	
		operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi
IMPRESE EDILI ED AFFINI	27-1-1967	—	—	27%	—	—	47%	—	—
	25-11-1966	27%	—	—	40%	—	—	55%	—
PETROLIERI — ASS. CHIMICI	—	30%	30%	30%	65%	65%	65%	60%	60%
GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI	—	25% 1 ^a ora 35% posteriori	v. op.	v. op.	60% 1 ^a ora 75% posteriori (b)	v. op.	v. op.	70%	v. op.
INDUSTRIA CHIMICA E CHIMICA FARMACEUTICA	—	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.
ELETTRICI ENEL (c) .	—	1 ^a ora 30% posteriori 50%	—	—	60%	—	—	60%	—

ALLEGATO n. 2.

				LAVORO ORDINARIO						NOTE
notturno festivo				notturno			festivo			
impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	
55%	—	—	70%	—	—	34%	—	—	45%	(a) Domenicale con riposo compensativo. (b) In ogni caso di lavoro. (c) Per tutti i lavoratori. (d) 10% se domenicale con riposo compensativo. (e) Festivi, nazionali o infrasettimanali
—	70%	—	—	25% (e)	—	—	45%	—	—	
				50% se festivo notturno			8% lavoro domenicale con riposo compensativo (f)			
60%	70%	70%	70%	30%	30%	50%	50%	idem	idem	
							60% se notturno festivo	idem	idem	
v. op.	—	—	—	30%	50%	50%	50%	v. op.	v. op.	
							25% (a)			
v. s.	—	—	—	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	v. s.	
—	75%	—	—	30%	—	—	—	—	—	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	C.C.N.L.	STRAORDINARIO							
		diurno feriale			notturno feriale			festivo	
		operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi
LEGNO E SUGHERO . . .	6-7-1965	23%	—	—	50%	—	—	50%	—
	12-10-1965	—	—	28%	—	—	50%	—	—
ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA TEATRALI	2-3-1967	25%	—	26%	35%	—	38%	40%	—
								60% festività	
TEATRI DI POSA	26-5-1966	Prime 3 ore 30%	v. op.	35%	60%	—	60%	Prime 3 ore 80%	v. op.
		Posteriori 60%						Sino alle 24 100%	
ALBERGHI	7-6-1965	50%	v. op.	1 ^a ora 30%	100%	v. op.	1 ^a ora 60%	20% (e)	v. op.
	4/5-7-1965			2 ^a ora 50%			2 ^a ora 100%		
PETROLIERI ENI	—	25%	—	25%	65%	—	65%	55%	—
CHIMICI ENI	—	20%	—	20%	65%	—	65%	55%	—

Segue ALLEGATO n. 2.

				LAVORO ORDINARIO						NOTE
notturmo festivo				notturmo			festivo			
impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	
—	60%	—	—	35%	—	—	40%	—	—	(a) Domenicale con riposo compensativo. (b) In ogni caso di lavoro. (c) Per tutti i lavoratori. (d) 10% se domenicale con riposo compensativo. (e) Festività nazionali o infra-settimanali.
60%	—	—	70%	—	—	30%	—	—	50% (d)	
50%	—	—	—	20%	—	20%	35%	—	40%	
67% festività	—	—	—	—	—	—	55% festività	—	55% festività	
70%	—	—	80%	30%	30%	25%	70%	v. op.	60%	
v. op.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
55%	75%	—	75%	35%	—	50%	50%	—	50%	
55%	75%	—	75%	35%	—	50%	50%	—	50%	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	C.C.N.L.	STRAORDINARIO							
		diurno feriale			notturno feriale			festivo	
		operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi
PROGETTAZIONE E MONTAGGIO ENI	—	20%	20%	20%	65%	65%	65%	55%	55%
METANIERI	—	25%	—	25%	65%	—	65%	55%	—
METALMECCANICI IRI-ENI	—	Prime 2 ore: 20% Post.: 30%	v. op.	25%	50% prime 2 ore 50% oltre	v. op.	50%	55% (b)	v. op.
TESSILI	—	25% oltre orario contrattuale 35% oltre orario legale	v. op.	30% 35%	45%	v. op.	45%	55%	55%
METALMECCANICI CONFINDUSTRIA	—	v. ENI	v. op.	v. ENI	v. ENI	v. op.	v. ENI	v. ENI	v. op.
COMMERCIO	—	20%	—	20%	50%	—	50%	30%	—

Segue ALLEGATO n. 2.

				LAVORO ORDINARIO						NOTE
notturmo festivo				notturmo			festivo			
impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	operai	intermedi	impiegati	
55%	75%	75%	75%	35%	35%	50%	50%	50%	50%	(a) 10% se « festivo con riposo compensativo ».
55%	75%	—	75%	35%	—	50%	50%	—	50%	(b) Oltre 8 ore; 35% se straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore).
v. op.	75% oltre le 8 ore 55% se con riposo compensativo	v. op.	v. op.	20% fino alle 22 30% oltre 60% se notturno festivo 35% se notturno festivo con riposo compensativo	v. op.	v. op.	50% (a)	v. op.	50% (a)	(c) Domenicale 10% se con riposo compensativo. (d) Festività. (e) 8% per il guardiano; 15% per addetti a lavori che possono svolgersi esclusivamente di notte. (f) Esclusi i turnisti.
55%	60%	60	60%	25%	25%	25%	50% (c)	v. op.	v. op.	
							35% (d)	v. op.	v. op.	
v. ENI	v. ENI	v. op.	v. ENI	v. ENI	v. op.	v. ENI	v. ENI	v. op.	v. ENI	
30%	—	—	—	—	—	—	30%	—	30%	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	FERIE			
	C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati
METALMECCANICI . . .	15-12-1966	Anz. 1/3 a.: 12 gg. » /11 a.: 14 » » /19 a.: 16 » Oltre: 18 gg. lavorativi.	Anz. 1/3 a.: 12 gg. » /11 a.: 20 gg. » /19 a.: 25 gg. Oltre: 29 gg.	Anz. 1/2 a.: 15 gg. » /10 a.: 20 gg. » /18 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. lavorativi
COMMERCIO	19-7-1967	3 scaglioni di anzianità - misure: - minimo: 15 gg. - massimo: 21 gg. lavorativi.	(a)	5 scaglioni di anzianità - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30
IMPRESSE EDILI ED AFFINI	27-1-1967	—	—	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: 28 gg. lavorativi
	25-11-1966	15 gg. per ogni anno lavorativi.	—	—
GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI . . .	16-6-1965	4 scaglioni misure: - minimo: gg. 12 (96 ore) - massimo: gg. 18 (144 ore) lavorativi	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30 lavorativi	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30 lavorativi
PETROLIERI - ASS CHIMICI	29-4-1967 (b)	Anz. 1/2 a.: 12 gg. » /10 a.: 17 » » /18 a.: 22 » Oltre: 27 gg. lavorativi Dal 1°-1-1968: aum. di 1 g. per ciascun scaglione Dal 1°-1-1968: aum. di 1 ulteriore g.	Stessi scaglioni operai - misure: 15, 20, 25, 30	v. intermedi

ALLEGATO n. 3.

CONGEDO MATRIMONIALE				NOTE
C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati	
v. ferie	15 gg. consecutivi	15 gg.	v. intermedi	(a) Le indicazioni relative agli operai riguardano: « personale con mansioni non impiegate ». (b) Accordo rinnovo c.c.n.l. 1°-9-1963.
v. ferie	15 gg.	—	v. operai	
v. ferie	—	—	15 gg. consecutivi	
v. ferie	10 gg. consecutivi - 12 per chi abbia maturato un'anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti	—	—	
v. ferie	8 gg., elevabili, a richiesta, a 12	8 gg. elevabili, a richiesta, a 15	15 gg. esclusi i festivi	
v. ferie	15 gg. consecutivi	v. operai	v. operai	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	FERIE			
	C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati
INDUSTRIA CHIMICA E CHIMICA FARMACEU- TICA	27-11-1966	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 12 - massimo: gg. 18 lavorativi	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30 lavorativi	v. intermedi
ELETRICI ENEL . . .	26-3-1966 (a)	Orario ripartito su 15 gg.: - 14 gg. lavorat. per anz. fino a 2 anni compiuti - 1 ulteriore g. per ogni anno di anz. fino a 24 massimo Orario su 6 gg. stessi scaglioni precedenti - misure: - 16 gg. - 1 ulteriore g. per ogni anno di anz. fino a 26 massimo	Non esistono	v. operai
LEGNO E SUGHERO . . .	6-7-1965	4 scaglioni - misure: - minimo: 12 gg. - massimo: 16 gg. lavorativi	—	—
	12-10-1965	—	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 28	4 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30
ESERCIZI CINEMATOGRA- FICI E CINEMA TEA- TRALI	2-3-1967	4 scaglioni - misure: - minimo: 12 gg. - massimo: gg. 18 lavorativi	—	4 scaglioni - misure: - minimo: 16 gg. - massimo: gg. 30 lavorativi
TEATRI DI POSA	26-5-1966	Anz. fino a 10 anni: gg. 15 Oltre: 17 gg. lavorativi	5 scaglioni - misure: - minimo: gg. 15 - massimo: gg. 30 lavorativi	v. intermedi
ALBERGHI E MENSE . .	7-6-1965 4/5 lug. 1965	I categoria: 23 gg. II categoria: 18 gg. III categoria: 18 gg. (b)	25 gg. (b)	Anz. 1/3 a.: 20 gg. » /6 a.: 22 gg. » /10 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. (b)

Segue ALLEGATO n. 3.

CONGEDO MATRIMONIALE				NOTE
C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati	
—	8 gg. elevabili, a richiesta, a 12	8 gg., elevabili a richiesta, a 15	15 gg. esclusi i festivi	(a) Accordo rinnovo c.c.n.l. (b) Oltre eventuali festività nazionali o infrasettimanali cadenti nel periodo di godimento.
—	15 gg.	—	v. operai	
—	8 gg.	—	—	
—	—	14 gg. lavorativi	—	
—	8 gg.	—	15 gg.	
—	12 gg.	12 gg.	15 gg.	
—	15 gg.	15 gg.	15 gg.	

IV LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

SETTORE	FERIE			
	C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati
PETROLIERI ENI	27-7-1967 (a)	Anz. 5 a.: 15 gg. » 6/10 a.: 20 gg. » 11/20 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. lavorativi Dal 1-1-1968: v. impiegati	—	Anz. 2 a.: 15 gg. » 3/10 a.: 20 gg. » 11/18 a.: 25 gg. lavorativi Oltre: 30 gg.
CHIMICI ENI	28-7-1967 (b)	4 scaglioni di anzianità per gruppi di classi: - minimo: gg. 13 - massimo: gg. 30 Giorni lavorativi	—	Stessi scaglioni di anzianità petrolieri - misure: gg. 15, 21, 25, 30 lavorativi
METALMECCANICI ENI-IRI	15-11-1966	Anz. 1/3 a.: 12 gg. » 4/10 a.: 14 » » 11/19 a.: 16 » Oltre: 18 gg. lavorativi	Anz. 1/3 a.: 15 gg. » 4/11 a.: 20 gg. » 12/19 a.: 25 gg. Oltre: 29 gg. lavorativi	Anz. 1/2 a.: 15 gg. » /10 a.: 20 gg. » /18 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. lavorativi
PROGETTAZIONE E MONTAGGIO IMPIANTI ENI	28-6-1966	5 scaglioni di anzianità per gruppi di categoria: - minimo: gg. 12 - massimo: gg. 30	v. operai	Stessi scaglioni di anzianità petrolieri - misura: idem
METANIERI ENI	—	—	—	—
TESSILI	28-7-1967	Anz. 1/10 a.: 14 gg. 112 h. Anz. /15 a.: 15 gg. » /20 a.: 16 gg. Oltre: 18 gg.	Anz. 1/5 a.: 15 gg. » /12 a.: 20 gg. » /20 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. lavorativi	Anz. /2 a.: 15 gg. » /10 a.: 20 gg. » /18 a.: 25 gg. Oltre: 30 gg. lavorativi

Segue ALLEGATO n. 3.

CONGEDO MATRIMONIALE				NOTE
C.C.N.L.	operai	intermedi	impiegati	
v. ferie	15 gg. consecutivi di calendario	—	v. operai	(a) Accordo di rinnovo c.c.n.l. 25-5-1965. (b) Accordo di rinnovo c.c.n.l. 27-3-1964.
v. ferie	15 gg. consecutivi di calendario	—	v. operai	
v. ferie	15 gg. consecutivi	v. operai	v. operai	
v. ferie	15 gg. consecutivi	v. operai	v. operai	
—	—	—	—	
v. ferie	15 gg. consecutivi	v. operai	v. operai	

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

TESTO DELLA COMMISSIONE

TITOLO I.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1.

Campo di applicazione.

Identico.

ART. 2.

Contratti collettivi ed individuali di lavoro.

Identico.

TITOLO II.

ORARIO DI LAVORO

SEZIONE I — LAVORO ORDINARIO

ART. 3.

Durata settimanale del lavoro ordinario.

Identico.

ART. 4.

Durata giornaliera del lavoro ordinario.

Identico.

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. 5.

Regime delle pause.

ART. 6.

Lavoro notturno.

Identico.

SEZIONE II — REGIMI ECCEZIONALI

ART. 7.

Lavoro direttivo.

Identico.

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.

ART. 8.

Lavoro discontinuo.

Identico.

ART. 9.

Attività a carattere stagionale o soggette a particolari esigenze tecniche.

Identico.

ART. 10.

Lavoro a turno.

Identico.

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

SEZIONE III — SUPERAMENTO DEI LIMITI
MASSIMI

ART. 11.

Lavori preparatori e complementari.

Identico.

ART. 12.

Recuperi.

Identico.

ART. 13.

*Casi di forza maggiore
e di imminente pericolo.*

Identico.

casi di forza maggiore ed in quelli in cui risultati 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

ART. 14.

Lavoro straordinario.

Identico.

ART. 15.

Maggiorazione della retribuzione per il lavoro straordinario.

Identico.

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),

TITOLO III.

RIPOSO SETTIMANALE

ART. 16.

Riposo settimanale ordinario.

Identico.

ART. 17.

Norme particolari.

Identico.

ART. 18.

Casi di forza maggiore e di imminente pericolo.

Identico.

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;

ART. 19.

Riposo settimanale non domenicale.

Identico.

ART. 20.

Lavori agricoli.

Identico.

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.

E 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-

ART. 21.

Attività all'aperto.

Identico.

ART. 22.

Maggiorazione per il lavoro domenicale.

Identico.

TITOLO IV.

RICORRENZE FESTIVE

ART. 23.

Giorni festivi.

Identico.

ART. 24.

Lavoro festivo.

Identico.

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-

ART. 25.

Trattamento economico.

Identico.

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 raggugiandola 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.

TITOLO V.

FERIE ED ALTRI CONGEDI

ART. 26.

Misura delle ferie.

Identico.

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-

ART. 27.

Modalità di concessione delle ferie.

Identico.

ART. 28.

Malattia nel periodo di ferie.

Identico.

ART. 29.

Congedo per matrimonio.

Identico.

ART. 30.

Aspettative e permessi.

Identico.

TITOLO VI.

VIGILANZA E SANZIONI

ART. 31.

Obbligo di pubblicità dell'orario di lavoro.

Identico.

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-

ART. 32.

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

Identico.

ART. 33.

*Obbligo di comunicazione
all'Ispettorato del lavoro.*

Identico.

ART. 34.

Obbligo di annotazione sul libro paga.

Identico.

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. 35.

Responsabili dell'applicazione delle presenti norme.

Identico.

ART. 36.

Vigilanza per l'applicazione della presente legge.

Identico.

ART. 37.

Verbale di contravvenzione.

Identico.

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-

ART. 38.

Sanzioni.

Identico.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 39.

Coordinamento

con il trattamento economico in atto.

Identico.

ART. 40.

Abrogazioni di norme precedenti.

Identico.

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-

ART. 41.

Norme di attuazione e coordinamento.

Identico.

do ai principi 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 principi 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.

ART. 42.

Entrata in vigore.

Identico.

PROPOSTE DI LEGGE

—

N. 894

ART. 1.

A modifica dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, per le attività di cui ai nn. 1^o) e 2^o) dello stesso articolo, il riposo consecutivo di 24 ore deve cadere di domenica.

Le operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica o che richiedano presenza di manodopera verranno garantite solo per quanto concerne la salvaguardia degli impianti e non per l'intero ciclo produttivo.

ART. 2.

Le attività di cui al precedente articolo verranno regolate, e i numeri d'ordine 2, 3, 13, 14 e 15 della tabella n. 1 del decreto ministeriale 22 giugno 1935 verranno modificati con appositi decreti.

N. 978

ART. 1.

A modifica della tabella di cui al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, il lavoro svolto dal personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, di cui al n. 13 della detta tabella, è considerato a tutti gli effetti, a partire dall'entrata in vigore della presente legge, lavoro effettivo richiedente una applicazione assidua e continua e soggetto alla limitazione di orario di cui all'articolo 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692.

ART. 2.

Nell'applicazione del precedente articolo sono fatte salve le condizioni di miglior favore e i diritti acquisiti in virtù degli accordi sindacali o di quanto previsto dai Regolamenti.

N. 1708

ART. 1.

Il lavoro festivo è vietato in tutto il territorio nazionale. Nessuno può essere obbligato a lavorare di domenica e negli altri giorni di festa. Il riposo settimanale cade di domenica.

Agli effetti dell'osservanza degli obblighi che derivano dal comma precedente sono considerati festivi i giorni previsti dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, e, in sede locale, dagli usi e dalle tradizioni, o determinati dai contratti collettivi.

ART. 2.

Per i lavori che debbono essere compiuti immediatamente in caso di necessità o per il pubblico interesse; nel caso in cui i lavori non possono essere compiuti durante giorni feriali o sono improrogabilmente richiesti per prevenire il deterioramento di materie prime; nelle attività in cui si hanno lavori che per la loro natura non permettono interruzioni o rinvii, in quelle stagionali o in quelle in cui si presenta in particolari periodi dell'anno un lavoro straordinario; per quelle attività per le quali è necessario un parziale o totale esercizio durante la domenica e i giorni festivi per il soddisfacimento di esigenze quotidiane della vita della famiglia, della popolazione o particolari di quei giorni; quando si presenti una imprevista esigenza che occupi i lavoratori durante la domenica o un giorno festivo, come pure per la prevenzione di un danno grave; sono consentite deroghe all'articolo precedente.

Negli ospedali, nelle case di riposo e di cura, nelle farmacie, nelle sale da concerto, negli stadi, nei teatri, nei locali cinematografici, di ricreazione e di divertimento; negli alberghi, bar, ristoranti; negli stabilimenti di bagni, termali e di acque minerali; come pure per il trasporto di persone e di recapito di prodotti di pasticceria, gelateria e di altri prodotti facilmente deteriorabili e per i servizi di turismo, sono ammesse eccezioni all'articolo precedente soltanto per quei lavori che non possono essere rimandati o sospesi.

Tuttavia, tanto nei casi previsti dal primo comma, quanto nei casi previsti nel secondo comma del presente articolo, il lavoratore non presta la sua opera oltre le ore 13 se il lavoro ha inizio nella mattinata, né comincia il la-

voro prima delle ore 13 se la sua prestazione è richiesta nel pomeriggio della giornata festiva.

Al personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle regioni, dalle provincie, e dai comuni; al personale addetto agli uffici dello Stato, delle regioni, delle provincie e dei comuni ed a quello addetto agli uffici e servizi delle istituzioni di assistenza, di beneficenza, di pubblica utilità e degli altri enti pubblici, quando provvedono speciali disposizioni, non si applicano quelle previste dalla presente legge.

ART. 3.

È compito del Ministro del lavoro e della previdenza sociale o degli organi da esso delegati, sentite le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, stabilire in quali casi le deroghe devono essere concesse.

Anche in occasione di fiere, mercati annuali, mostre, esposizioni, feste popolari e simili manifestazioni; in casi particolari di necessità, o nel pubblico interesse, il Ministro del lavoro o determinate autorità da esso stabilite, sentite le organizzazioni interessate, salvo che nei casi di urgenza, possono permettere deroghe alla prescrizione dell'articolo 1.

Il provvedimento rilasciato per iscritto deve essere presentato per visione, nel luogo di esercizio, nel caso di richiesta da parte delle autorità competenti.

ART. 4.

Le ore di lavoro festivo, salvo migliori condizioni, debbono essere pagate a doppia tariffa; il lavoro festivo deve essere compensato da un giorno di congedo nel corso della settimana; e i lavoratori non possono lavorare più di due domeniche consecutive, ferma restando la disposizione del terzo comma dell'articolo 2.

Quando ricorrono particolari esigenze tecniche; durante i periodi delle attività stagionali; per i servizi di direzione, ispezione e custodia; per le attività inerenti alle aziende giornalistiche, alle agenzie di diffusione di notizie e all'edizione e vendita di giornali; per le operazioni la cui natura implica l'autonomia personale, l'indipendenza o l'esigenza della continuità della prestazione ininterrottamente, sono ammesse deroghe al comma precedente ed è data facoltà ai contratti collettivi di determinare anche in quali casi dalle prestazioni derivino particolari conseguenze nelle retribuzioni.

In tali casi, è fatto obbligo di rispettare le conseguenze patrimoniali previste dal primo comma del presente articolo ed è consentito il cumulo dei giorni di congedo previsti per le giornate festive utilizzate come giorni feriali; in quanto possibile, i contratti collettivi sono tenuti a rendere compatibile l'esecuzione della disposizione contemplata nel terzo comma dell'articolo 2.

ART. 5.

Nei casi di inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli precedenti è comminata una ammenda il cui ammontare non può essere inferiore alla somma di lire 10.000 per ogni lavoratore occupato abusivamente e per ogni giornata festiva.

Nei casi di recidiva o di più grave violazione, l'ammenda, rispetto alle misure precedentemente adottate, può essere raddoppiata ed anche triplicata. E' data facoltà al magistrato, ai fini di una più ampia garanzia del riposo festivo, di applicare divieti, restrizioni o limitazioni di esercizio, che colpiscano anche l'attività personale degli imprenditori.

ART. 6.

Sono espressamente abrogate, salva ogni altra migliore disposizione a vantaggio dei lavoratori, ottenuta anche mediante la contrattazione, tutte le norme sul lavoro festivo e sul riposo domenicale e settimanale, incompatibili con la presente legge.

ART. 7.

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è affidata al Ministro del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita per mezzo degli Ispettorati del lavoro e uffici appositamente delegati o a cui si fa riferimento nei contratti collettivi.

ART. 8.

La presente legge entra in vigore 90 giorni dopo la sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.