

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4227

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

INGRAO, SACCHI, TOGNONI, SULOTTO, MAZZONI, ROSSINOVICH, ABENANTE, VENTUROLI, BIAGINI, DI MAURO LUIGI, GIACHINI, CORGHI, BRIGHENTI, NANNUZZI, FRANCO RAFFAELE, BATTISTELLA, AMASIO, GAMBELLI FENILI, TAGLIAFERRI, TEMPIA VALENTA, GOLINELLI, BARDINI, GESSI NIVES, GUERRINI RODOLFO, PALAZZESCHI, BECCASTRINI, BERAGNOLI, NAPOLITANO LUIGI, NICOLETTO, BIANCANI, BALDINI, D'IPPOLITO, FASOLI

Presentata il 7 luglio 1967

Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e per l'esercizio dei diritti costituzionali all'interno dei luoghi di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con questa proposta di legge il gruppo parlamentare comunista intende proporre alla discussione ed alla approvazione del Parlamento una normativa per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e per l'esercizio dei diritti costituzionali nei luoghi di lavoro.

L'esigenza di approvare una tale normativa viene sostenuta da molti anni dalle organizzazioni sindacali e politiche operaie e si può affermare non vi sia azienda nel nostro Paese in cui i lavoratori non siano scesi in lotta in qualche modo, per sottolineare la urgente necessità di dare finalmente attuazione ai principi sanciti nella Costituzione anche nei luoghi di lavoro.

Il tema è stato oggetto di vaste campagne di documentazioni e denunce da parte delle organizzazioni sindacali aderenti alle tre grandi centrali (CGIL, CISL e UIL), delle ACLI, dei partiti politici di sinistra, attraverso convegni, studi, libri bianchi, ecc. La CGIL sin dal 1953, al suo terzo congresso tenuto a Na-

poli, approvò un progetto di « Statuto dei diritti della libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda ».

La pressione dei partiti operai e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le vaste e potenti lotte sostenute nella maggioranza delle aziende del Paese contro i soprusi del padronato e per rivendicare l'attuazione della Costituzione nei luoghi di lavoro, hanno reso impossibile per il Governo di centro-sinistra di continuare ad ignorare il problema. Il Presidente del Consiglio onorevole Moro, nelle dichiarazioni programmatiche formulate, alla Camera nella seduta del 15 dicembre 1963, dovette impegnare il Governo alla formulazione di un disegno di legge da denominarsi « statuto dei lavoratori ». Questo impegno è stato sinora completamente eluso, tranne che — e in modo insoddisfacente — per la parte relativa alla stabilità del posto di lavoro a cui si provvedeva con la legge 15 luglio 1966, n. 604, contenente « norme sui licenziamenti individuali ». Nonostante l'importanza di questa leg-

ge, bisogna dire che essa assolve tutt'ora in modo parziale ed imperfetto all'esigenza di garantire la sicurezza del posto di lavoro, nel senso considerato dall'articolo 41, secondo comma, della Costituzione.

La necessità di provvedere ad istituire garanzie specifiche dei diritti dei lavoratori scaturisce essenzialmente da due elementi:

1) la grave realtà di fatto esistente nel nostro Paese e resa evidente dalle ricerche effettuate dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia;

2) la particolare situazione di carenza in cui è venuto a trovarsi il nostro sistema di diritto positivo, dopo la giusta liquidazione dell'ordinamento corporativo e, successivamente, la mancata attuazione di alcune norme fondamentali della Costituzione.

I nuovi indirizzi costituzionali tardano ad entrare nel nostro diritto positivo, mentre la realtà sociale del Paese dimostra pesantemente ogni giorno quanto vi sia bisogno di garantire la libertà, la dignità e la sicurezza dei lavoratori, per una effettiva realizzazione del programma enunciato nell'articolo 3, comma secondo, della Costituzione Repubblicana.

Non si tratta dunque di ripetere in una legge le formulazioni generali della Costituzione, ma di operare quel collegamento tra i diritti fondamentali e i diritti sociali, che è alla base dell'intero sistema ed attende ancora di essere concretamente attuato. Si tratta di istituire un sistema di specifiche garanzie, mediante le quali il lavoratore possa essere adeguatamente e completamente tutelato nello svolgimento della sua attività, che costituisce una fondamentale espressione della sua personalità ed a cui si riconnettono interessi di carattere generale.

Nella struttura dell'impresa capitalistica permane un pesante carattere di autoritarismo, che si esprime sia nella sopravvivenza di aperte forme repressive, sia in nuovi e più sottili strumenti di condizionamento e di coercizione; sicché nel rapporto di lavoro l'egualianza fra le parti non solo resta di natura giuridico-formale, ma è continuamente violata dall'arbitrio padronale. La sfera personale del lavoratore è continuamente esposta al rischio di attentati, di menomazioni, di restrizioni, di rappresaglie. La tutela ad essenziali diritti sanciti come « inviolabili », dalla Costituzione, si arresta praticamente al cancello delle fabbriche. Si sono avuti, negli anni dal 1948 ad oggi, fatti vergognosi di violazione dei diritti fondamentali, e contro tale vio-

lazione si è levata l'opinione pubblica e si sono avute proteste provenienti da uno schieramento politico assai ampio e, talvolta, anche dalla Magistratura.

Ma ciò che emerge in modo particolare — al di là dei casi più gravi — è il carattere esteso e permanente dell'attacco ai diritti fondamentali sui luoghi di lavoro: le discriminazioni operate tra i lavoratori a causa delle loro idee politiche o sindacali, le rappresaglie esercitate — per gli stessi motivi — nelle forme più varie ed odiose. Ed è noto quali e quanti ostacoli vengano concretamente frapposti all'esercizio effettivo delle libertà sindacali e politiche.

Da tutto ciò scaturisce la necessità di dare una concreta tutela di legge ai principi pur così solennemente affermati dalla Costituzione.

D'altronde, la stessa Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia aveva formulato alcune esigenze, che restarono del tutto inascoltate dai governi e dalle maggioranze centriste e di centrosinistra che li sorreggevano; e particolarmente le seguenti: a) amministrazione della disciplina aziendale secondo norme ben definite e con facoltà di ricorso, in ogni caso, al livello gerarchico superiore; b) limitazione delle funzioni dei guardiani alla vigilanza sui beni aziendali; c) disciplina dei licenziamenti; d) strutturazione della organizzazione aziendale rispondente ad alcuni requisiti di democraticità; e) regolamentazione legislativa delle Commissioni interne. Di tali esigenze prospettate, in forma ancora generica, dalla Commissione parlamentare, solo quella di cui al punto c) ha trovato una qualche attuazione. Si tratta dunque di provvedere ad una disciplina integrale della materia.

Si è formulato da più parti un'obiezione di fondo contro la stessa possibilità per lo Stato di intervenire in un settore che dovrebbe essere riservato alla autonoma contrattazione sindacale. A tali obiezioni occorre rispondere che una legge come quella che si propone non solo non costituisce alcuna menomazione del ruolo e dell'autonoma lotta delle organizzazioni sindacali, ma anzi è indirizzata a promuovere alcune delle condizioni perché lo sviluppo, l'iniziativa, l'autonomia delle organizzazioni sindacali possano essere effettivi ed operanti attivamente e permanentemente nella fabbrica. La tutela giuridica di determinati diritti nella fabbrica non si sostituisce minimamente alla lotta sindacale; al contrario tende a favorirla, a renderla possibile, a ri-

muovere — con la forza della legge — gli ostacoli e le prepotenze con cui le organizzazioni padronali tendono a colpire alla radice la forza dei sindacati e a volte persino la loro possibilità di presenza. È da aggiungere inoltre (ma è solo un argomento in più) che sono tutt'ora numerose le aziende che restano fuori dalla stessa organizzazione padronale e che si rifiutano, in principio e di fatto, alla stessa disciplina sindacale. Infine è da osservare che la tutela di elementari diritti di libertà, scritti nella Costituzione, non può concretamente prescindere dalle condizioni che il cittadino lavoratore trova nei luoghi di lavoro; e perciò lo Stato non può rinunciare clamorosamente a difendere aspetti primordiali del regime definito nella Costituzione.

È evidente, naturalmente, che uno statuto dei diritti dei lavoratori non può configurarsi se non sotto il profilo di un *corpus* di norme ancora abbastanza generali e tali da lasciare ampio margine per la successiva contrattazione delle migliori condizioni di lavoro e di più specifiche garanzie, da parte delle organizzazioni sindacali. Lo « statuto » deve soprattutto garantire un *minimum di tutela per tutti i lavoratori*, favorendo ed incoraggiando l'introduzione — a mezzo dell'autonomia collettiva — di condizioni di migliore favore.

La legge che si propone mira ad assolvere a questo compito. Va premesso, a tale riguardo, che si è creduto opportuno eliminare ogni riferimento alla espressione « statuto dei diritti dei lavoratori », tecnicamente poco esatta, ancorché ormai entrata nell'uso.

Il progetto è diviso in tre parti, di cui la prima concerne la tutela del lavoratore, sotto i profili della libertà personale, della libertà di pensiero e più in generale della posizione del lavoratore.

La seconda riguarda l'esercizio dei diritti sindacali.

La terza contiene disposizioni varie, le sanzioni penali e le norme di attuazione.

I provvedimenti proposti dal Capo I del titolo I del progetto, investono il problema della libertà personale del lavoratore e sono diretti ad assicurarne concretamente quella inviolabilità, che è già proclamata dalla Costituzione. I vari precetti nascono dall'esperienza di questi anni e dalla stessa casistica giurisprudenziale, le quali hanno suggerito l'esigenza di impedire tutte quelle forme di attentato diretto o indiretto alla libertà personale del lavoratore, che solitamente vengono poste in essere all'interno delle aziende. Si prevede così il divieto di ispezioni corporali

e perquisizioni personali, se non nelle forme indicate dall'articolo 13 della Costituzione. Si fa divieto anche di sottoporre i lavoratori a visite mediche di controllo, che non siano praticate con sufficienti garanzie di protezione della persona. Si vieta (articolo 5) ogni indagine sulle opinioni politiche, sindacali o religiose del dipendente.

Gli articoli 4 e 6 mirano ad impedire che il controllo sulla attività dei lavoratori venga esercitato in modo discriminatorio e lesivo della personalità. Da ciò l'esigenza di limitare i poteri delle guardie giurate alla tutela del patrimonio aziendale e di impedire la dilatazione delle funzioni di controllo, al di là dei loro naturali confini.

L'articolo 7 contiene un precetto che potrebbe apparire superfluo, stante la chiara enunciazione dell'articolo 21 della Costituzione. Esso è peraltro reso necessario dalla singolare interpretazione che spesso viene data del principio Costituzionale; il quale deve essere operante anche all'interno dell'azienda, pur nel rispetto delle esigenze produttive (da ciò l'esplicita dichiarazione che tali diritti vanno esercitati fuori dell'orario di lavoro).

Nel campo della tutela della posizione del lavoratore, si è ritenuto opportuno e necessario consacrare quel principio della parità di trattamento che già altri Paesi accolgono da tempo. Non si tratta di giungere ad un livellamento di trattamento, ma di impedire arbitrariamente discriminazioni in ogni caso in cui vi sia parità di situazioni giuridiche. In tal modo, si dà concreta attuazione, da un lato al principio di uguaglianza (articolo 3 della Costituzione), dall'altro a un principio di tutela della personalità morale del lavoratore (articolo 2087 del codice civile, ultima parte). Sempre al fine di impedire discriminazioni e rappresaglie risponde l'articolo 9, che vieta gli arbitrari spostamenti, trasferimenti del lavoratore.

Le altre disposizioni del capo III sono dirette a limitare l'esercizio del potere disciplinare (articolo 10) e a definire in concreto le finalità delle organizzazioni sindacali e politiche e specificare i divieti di attività che si pongano in contrasto con le libertà previste dalla Costituzione (articolo 11).

Di estrema importanza è tutto il titolo II, dedicato all'esercizio dei diritti sindacali e politici. Viene proibito il licenziamento dei dirigenti politici o sindacali (articolo 12); viene disposta la concessione di permessi per i casi di comprovata necessità e pur nel contemperamento con le esigenze sindacali (articolo 13);

viene disciplinata la materia delle affissioni (articolo 14) e delle riunioni all'interno dell'azienda (articolo 15). Viene, inoltre, per la prima volta, introdotta una previsione di disciplina legislativa delle commissioni interne (articolo 17). Mentre si provvede con l'articolo 19 ad assicurare agli Istituti di patronato il diritto di svolgere la propria attività anche all'interno dell'azienda, si disciplina anche la materia delle assenze e delle sospensioni dell'attività lavorativa per ragioni sindacali (articoli 16 e 18). Si richiama in modo particolare l'attenzione sull'articolo 19, per due distinti ordini di motivi. Il primo concerne la prevenzione degli infortuni e delle malattie, che va estesa anche a quelle minacce all'integrità fisica che oggi non sono adeguatamente considerate dalla legge; si tratta cioè di ovviare ai rischi rappresentati dalla fatica, dalla tensione, dall'usura, dall'adozione di ritmi di lavoro che il padronato rende sempre più soffocanti. Il secondo concerne il riferimento agli Istituti di patronato, riconosciuti con decreto-legge 29 luglio 1947, n. 804; si reputa necessario che essi possano svolgere la loro attività anche all'interno delle aziende, e quindi ad immediato contatto con le esigenze e le neces-

sità dei lavoratori. Si tratta degli organismi più idonei, per organizzazione e per qualificazione, a svolgere funzioni di tanta importanza, che oggi vengono spesso rimesse all'unilaterale arbitrio del medico di fabbrica.

Nel titolo III, si è ritenuto opportuno delimitare il carattere del regolamento d'azienda, nonché stabilire l'obbligo di concordarlo con gli organismi sindacali.

Nonostante che da varie parti si proponga di « depenalizzare » il diritto del lavoro, si è ritenuto di dover munire i precetti contenuti nel progetto di apposite sanzioni penali; ciò perché la materia regolata attiene ad interessi di carattere generale, meritevoli quindi di particolare protezione. Per alcune disposizioni, si sono previste congiuntamente la pena pecuniaria e quella detentiva, in considerazione del fatto che esse concernono diritti fondamentali e la loro violazione appare conseguentemente di particolare gravità; sarebbe dunque iniquo, in tali casi, consentire il troppo agevole ricorso all'oblazione a fini estintivi.

Le altre disposizioni e in particolare quelle dell'articolo 23 sono dirette a facilitare l'esercizio delle azioni giuridiche a tutela dei diritti considerati dal progetto.

PROPOSTA DI LEGGE

—

TITOLO I.

TUTELA DEL LAVORATORE

CAPO I.

LIBERTÀ PERSONALE.

ART. 1.

Tutti i diritti civili personali garantiti dalla Costituzione devono essere rispettati anche all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 2.

Il lavoratore non può essere sottoposto a ispezioni corporali o perquisizioni se non per ordine dell'autorità giudiziaria e nelle forme stabilite dal Codice di procedura penale.

ART. 3.

Visite mediche di controllo, ove si appalesino necessarie per accertare l'idoneità fisica del lavoratore o l'entità della malattia da lui denunciata, possono essere eseguite soltanto alla presenza o per tramite del medico condotto, comunale, provinciale o dell'istituto previdenziale competente.

ART. 4.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore dipendente il nome e le mansioni del personale specificamente preposto al controllo della sua attività lavorativa.

È vietato adibire il personale con funzioni di controllo, indicato al comma precedente, allo svolgimento di altre funzioni ed attività e, in particolare, allo svolgimento di opera di propaganda o comunque di atti tendenti a limitare o condizionare la libertà morale o fisica del prestatore di lavoro.

Al personale addetto al controllo dell'attività lavorativa è vietato svolgere, nell'esercizio delle sue mansioni, qualsiasi attività che non sia strettamente connessa con l'attività lavorativa controllata.

ART. 5.

Al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento del rapporto, non possono essere richieste al lavoratore informazioni di carattere non strettamente professionale. Sono vietate indagini relative alle sue opinioni politiche, religiose e sindacali.

ART. 6.

Il datore di lavoro non può procedere al controllo dell'attività dei lavoratori servendosi di impianti televisivi o di altre apparecchiature a ciò preordinate, senza previo accordo degli organi sindacali.

L'impiego di guardie giurate non può essere effettuato per fini diversi dalla tutela del patrimonio aziendale. Le guardie suddette non possono accedere nei reparti e negli uffici nelle ore di lavoro.

CAPO II.

LIBERTÀ DI PENSIERO.

ART. 7.

Il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente, anche all'interno dell'azienda nella quale presta la sua attività, il proprio pensiero con la parola e con lo scritto e di diffondere materiale di stampa e propaganda. Tali diritti si esercitano fuori dell'orario di lavoro.

CAPO III.

TUTELA DELLA POSIZIONE DEL LAVORATORE.

ART. 8.

Il datore di lavoro, a parità di mansioni, deve corrispondere a tutti indistintamente i lavoratori il medesimo trattamento. Eventuali trattamenti *ad personam* dovuti a particolari incombenze o specifiche capacità professionali del prestatore, dovranno comunque essere concordati con i sindacati.

ART. 9.

Il prestatore di lavoro non può essere spostato o trasferito da un reparto all'altro o da un settore all'altro o da uno stabilimento al-

l'altro dell'azienda se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive e senza preventiva consultazione della Commissione interna.

ART. 10.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore se non sia stato preventivamente discusso con la Commissione interna o con il delegato d'azienda.

I provvedimenti disciplinari non eseguiti s'intendono condonati trascorso il periodo di due anni dal fatto che ha dato origine al provvedimento.

Trascorso il suddetto periodo, s'intendono non più computabili agli effetti della recidiva, anche i provvedimenti disciplinari eseguiti.

ART. 11.

È vietata qualsiasi attività diretta ad impedire, limitare o comunque influenzare o reprimere il diritto di sciopero e gli altri diritti sindacali.

In nessun caso il salario può essere decurtato, in caso di sciopero, in misura superiore a quella corrispondente all'effettiva durata della astensione.

TITOLO II.

ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI
E POLITICI

ART. 12.

Chiunque ricopra una carica elettiva sindacale o pubblica o sia membro di Commissione interna o di Comitati previsti dai contratti collettivi o da accordi sindacali non può essere licenziato, durante il periodo nel quale è in carica e per due anni dopo la cessazione del mandato, se non per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per cessazione dell'attività dell'azienda. Nello stesso periodo, non può essere sospeso o trasferito in altro stabilimento o dipendenza della azienda.

Il licenziamento, la sospensione o il trasferimento effettuati in violazione del comma precedente sono nulli a tutti gli effetti, e comportano a carico del datore di lavoro l'obbligo del pagamento di tutte le retribuzioni e indennità accessorie maturate in favore del

lavoratore nonché di tutti i contributi previdenziali, senza alcuna limitazione, sino al momento del ripristino del rapporto di lavoro o di una valida causa di estinzione del rapporto di lavoro.

ART. 13.

Il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta il permesso perché possano partecipare alle riunioni od ai lavori delle assemblee pubbliche elettive di cui sono membri o per partecipare a congressi o convegni anche internazionali ai quali i richiedenti siano stati designati a partecipare come delegati delle loro organizzazioni.

Il datore di lavoro deve concedere a ciascun lavoratore, fino ad un massimo di trenta giorni consecutivi, tutti i permessi per comprovati motivi di studio o di qualificazione professionale.

Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di tre giorni se non supera i cinque giorni, e con un preavviso di quindici giorni se supera i cinque giorni.

Il permesso può essere negato soltanto se determini, per la concomitanza con altri permessi previsti dal comma precedente, la contemporanea assenza dal lavoro di più del cinque per cento del personale dipendente di un medesimo stabilimento.

ART. 14.

Il datore di lavoro deve predisporre all'interno dell'azienda appositi spazi nei quali le organizzazioni sindacali, i partiti politici e le associazioni, possono affiggere stampati, giornali, avvisi e manifesti.

Nelle aziende con più di cento dipendenti il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione, all'interno dell'azienda, un locale idoneo all'espletamento delle funzioni della Commissione interna e dei sindacati.

ART. 15.

I lavoratori, fuori dell'orario di lavoro, hanno diritto di raccogliere contributi, sottoscrizioni, e svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni.

I lavoratori, al di fuori dell'orario di lavoro, hanno diritto di riunirsi all'interno dell'azienda e invitare a partecipare alle riunioni i dirigenti delle loro organizzazioni, previa comunicazione semplice alla Direzione dell'azienda.

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori, per lo svolgimento delle riunioni di cui al comma precedente, un locale idoneo, all'interno dell'azienda.

ART. 16.

Il lavoratore chiamato a ricoprire incarichi sindacali o pubblici che richiedono attività continuativa, ha diritto di sospendere la sua prestazione lavorativa.

Ai fini delle indennità di quiescenza l'anzianità decorrerà ugualmente per tutto il periodo di durata dell'incarico e fino al compimento di un mese dopo la scadenza del mandato.

ART. 17.

In tutte le aziende pubbliche e private con almeno dieci dipendenti deve procedersi a elezioni delle Commissioni interne o del Delegato d'impresa.

Le modalità di elezione, la durata e i compiti delle Commissioni interne saranno stabiliti con apposita legge.

ART. 18.

La sospensione delle normali prestazioni lavorative effettuate dai membri di Commissione interna, dai delegati d'impresa, dai rappresentanti delle Sezioni sindacali aziendali o da membri di Commissioni previste dai contratti collettivi o da accordi sindacali, per partecipare a trattative sindacali concernenti l'azienda, non determina nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori dipendenti membri di Commissione interna o membri di organi direttivi aziendali, provinciali, regionali e nazionali dei sindacati le assenze necessarie per l'espletamento del loro mandato. Dette assenze non determinano nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Le modalità di attuazione del comma precedente saranno concordate tra i rappresentanti delle Direzioni aziendali e quelli delle organizzazioni sindacali interessate.

Le sospensioni dell'attività lavorativa e le assenze motivate dalle ragioni di cui ai commi precedenti debbono essere computate nella anzianità del lavoratore interessato, a tutti effetti.

ART. 19.

Gli Istituti di patronato hanno facoltà di svolgere la loro attività, all'interno delle aziende per la prevenzione degli infortuni e

delle malattie professionali, nonché per la prevenzione delle malattie da lavoro, affaticamento ed usura.

Gli Istituti di patronato, mediante loro fiduciari e previo accordo con la direzione possono svolgere all'interno dell'azienda tutte le pratiche per le quali sono autorizzati dalla legge.

TITOLO III.

DISPOSIZIONI VARIE

ART. 20.

Sono salve le disposizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli per i lavoratori.

ART. 21.

Il regolamento d'azienda può contenere soltanto le direttive relative alle modalità delle prestazioni di lavoro. Tali direttive devono essere concordate con gli organi sindacali.

ART. 22.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente legge è punita con l'ammenda da lire 5.000 a lire 5.000.000 o con l'arresto da un mese ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

Per l'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, 2, 5, 6, 7, 9, 11 di questa legge, le pene dell'ammenda e dell'arresto si applicano congiuntamente.

L'inosservanza delle clausole dei contratti collettivi e accordi sindacali da parte dei datori di lavoro tenuti a rispettarle, è punita con la multa fino a lire 500.000.

ART. 23.

Tutti gli atti ed i documenti relativi ai giudizi civili nascenti da controversie sull'applicazione o sulla interpretazione della presente legge, sono esenti da bollo e imposta di registro e da ogni altra spesa o tassa.

ART. 24.

La presente legge entrerà in vigore tre mesi dopo la pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, sentito il parere di una Commissione parlamentare composta da 8 senatori e 8 deputati verrà emanato un regolamento di attuazione.