

CAMERA DEI DEPUTATI ^{N. 564}

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ROBERTI, ALMIRANTE, DE MARZIO, ABELLI, ALFANO, ALOI, BAGHINO, BIRINDELLI, BORROMEO D'ADDA, BUTTAFUOCO, CALABRO', CARADONNA, CASSANO, CERULLO, CHIACCHIO, COTECCHIA, COVELLI, DAL SASSO, D'AQUINO, DELFINO, DE LORENZO GIOVANNI, de MICHIeli VITTURI, de VIDOVICH, di NARDO, FRANCHI, GRILLI, GUARRA, LAURO, LO PORTO, MACALUSO ANTONINO, MAINA, MANCO, MARINO, MENICACCI, MESSENI NEMAGNA, MILIA, NICCOLAI GIUSEPPE, NICOSIA, PALUMBO, PAZZAGLIA, PETRONIO, PIROLO, RAUTI, ROMEO, ROMUALDI, SACCUCCI, SANTAGATI, SERVELLO, SPONZIELLO, TASSI, TORTORELLA GIUSEPPE, TRANTINO, TREMAGLIA, TRIPODI ANTONINO, TURCHI, VALENSISE

Presentata il 27 luglio 1972

Orario di lavoro e riposo settimanale ed annuale dei lavoratori dipendenti

ONOREVOLI COLLEGHI! — I problemi dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale, e dei riposi settimanali ed annuali dei lavoratori è fonte, da tempo, di studi e dibattiti in ogni ambiente che si interessi del lavoro, sia in campo nazionale che internazionale.

Ricordiamo, rapidamente, infatti che esso è stato ripetutamente agitato dalle quattro Confederazioni nazionali dei lavoratori CGIL, CISL, UIL e CISNAL e quest'ultima, in particolare, ne ha fatto oggetto di precise richieste in tutte le sedi sindacali, governative e contrattuali, battendosi per un aggiornamento ed un miglioramento dell'attuale regolamentazione in proposito.

Il problema medesimo fu altresì oggetto di numerose deliberazioni dell'OIL, nonché di direttive contenute nella Carta sociale europea e, infine di lungo dibattito in seno al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

La proposta di legge, che ci onoriamo sottoporre all'approvazione del Parlamento, vuol quindi rappresentare un passo decisivo verso quei miglioramenti sociali auspicati da anni da tutto il mondo del lavoro italiano; ed è significativo il fatto che, a rendersi interprete delle aspirazioni dei lavoratori, sia stato nella IV Legislatura proprio il CNEL avvalendosi, peraltro, per la prima volta negli

annali del Parlamento repubblicano e nel primo decennio di vita del CNEL stesso, del potere di iniziativa legislativa, iniziativa che oggi noi riprendiamo.

Ma più che di aspirazioni dei lavoratori, sarebbe più rispondente alla realtà parlare di adeguamento della legge ai tempi, tenuto conto delle innovazioni tecnologiche, sempre più rapidamente in evoluzione, e — non è superfluo chiarirlo — che richiedono però al lavoratore di ogni settore e categoria un maggiore sforzo fisico e psichico.

Abbiamo motivo di ritenere che questa proposta, nelle sue linee generali, sia rispondente a quanto i lavoratori italiani attendono dai legislatori; e non dovrebbero essere diversamente proprio perché ricalca quella originaria del CNEL — che ne approvò a suo tempo lo schema all'unanimità — ed in cui convergono come è noto gli interessi di tutte le categorie dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Questa premessa potrebbe far pensare ad un progetto che, anche se non proprio perfetto, non dovrebbe essere passibile di modificazioni: non è questo il nostro pensiero, e non potrebbe esserlo se non altro in considerazione della sovranità e libertà del Parlamento che è ora invitato ad esaminarlo e trasformarlo in legge dello Stato.

CONSIDERAZIONI GENERALI

La presente proposta di legge tende a riunire, innanzitutto, in un unico testo le disposizioni in atto riguardanti diversi istituti, e si ispira al criterio di contrarre la prestazione dei lavoratori, nel ciclo annuo: attraverso la riduzione dell'orario ordinario progressivamente, a 38 e 36 ore settimanali, attraverso la obbligatorietà del riposo nelle ricorrenze festive infrasettimanali, ed infine mediante l'aumento delle ferie annuali che dovrebbero salire dall'attuale minimo di 12 a quello proposto di 18 giorni.

Per inciso vogliamo qui ricordare che in Francia la durata legale dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali e non esiste una regolamentazione contrattuale in deroga, mentre è possibile effettuare 20 ore di lavoro straordinario; nella Germania Federale si riscontra una durata di legge di 48 ore settimanali, ma quella contrattuale è fissata fra le 42 e mezzo e le 40 ore. Ma anche in Italia le 48 ore di lavoro settimanali fissate dalla legge non trovano più riscontro nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nella maggior

parte dei quali la durata in questione è stata già fissata fra le 44 e le 42 ore settimanali come vedremo nel prosieguo di questa relazione.

CONSIDERAZIONI PARTICOLARI

TITOLO I.

Con il titolo I si stabilisce il campo di applicazione della nuova legge affermando che essa investe tutti i rapporti di lavoro subordinato, ad eccezione di quelli concernenti gli addetti ai servizi domestici, alla pulizia e custodia degli stabili, i lavoratori a domicilio, i commessi viaggiatori e categorie assimilabili. Si prevede inoltre, articolo 2, il coordinamento tra le norme della nuova legge e quelle riguardanti la stessa materia contenuta nella contrattazione individuale e collettiva, affermando il principio di carattere generale che i contratti collettivi di lavoro possono modificare in senso più favorevole al lavoratore la disciplina oggetto della legge.

TITOLO II.

Questa parte della legge entra nel vivo dell'oggetto aggiornando le norme vigenti che risalgono, come è noto, al 1923 e quindi non più rispondenti alle attuali esigenze e situazioni di fatto.

Si stabilisce infatti che l'orario di lavoro settimanale deve essere di 44 ore in un primo tempo, di 42 ore dal 1° gennaio 1970 per raggiungere infine la meta delle 40 ore dal 1° gennaio 1972.

La riduzione dell'orario settimanale, come già detto, è non solo una necessità sentita dai lavoratori ma anche un adeguamento della legge alle reali situazioni di fatto ed ai tempi.

Esaminando, infatti, gli orari contrattuali si nota che le trattative per i rinnovi dei contratti collettivi, svoltesi da due anni e mezzo a questa parte, hanno portato tali orari settimanali, sia pure gradualmente, a limiti che sono al di sotto delle 45 ore previste dal disegno di legge presentato dal CNEL nella scorsa legislatura, giungendo sino alle 42 ore dei minatori e dei metalmeccanici-siderurgici: comunque nessun contratto di recente stipulazione prevede limiti superiori alle 44 ore, con costante tendenza — condivisa dalle rappresentanze sindacali sia dei lavoratori che, evidentemente, degli imprenditori — ad una progressiva diminuzione anche per quei settori ove, per situazioni contingenti, non si è ritenuta ancora attuabile la riduzione al di

sotto delle 44 ore che rappresentano il limite più alto previsto nei contratti in essere.

Il raggiungimento del limite di 40 ore settimanali — con il concetto della cennata gradualità allo scopo di non creare difficoltà nella attuazione che risulterà invece più agevole proprio per la successione in tre tempi sino al 1° gennaio 1972 — potrà, inoltre, facilitare l'attuazione della cosiddetta « settimana corta », e cioè la ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, come in atto già in molti paesi, e che configura un'altra giusta aspirazione dei lavoratori italiani e delle loro famiglie, consentendo altresì non indifferenti economie nella produzione.

È opportuno, a tal proposito, ricordare che le nostre proposte sono pienamente conformi alla Convenzione dell'OIL n. 47 del 22 giugno 1935 ed alla Raccomandazione n. 116 del 26 giugno 1962, che fissano per l'appunto in 40 ore settimanali il traguardo da raggiungere, suggerendo peraltro la progressività — da noi prevista nell'articolazione della proposta — nell'attuazione delle misure necessarie, così da « tener conto delle diverse condizioni nazionali e di quella propria a ciascun settore di attività economica ».

Sempre nello stesso titolo vengono dettate le opportune norme riguardanti il regime delle pause ed il lavoro notturno, discontinuo e quello a turno, nonché le attività a carattere stagionale o soggette a particolari esigenze tecniche.

L'ultima sezione tratta poi dei lavori preparatori e complementari, dei recuperi, nonché del lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive: tutta materia, questa, di massima importanza ma che ci esime da illustrazioni per la sua semplicità.

TITOLO III.

Con tale titolo la proposta di legge passa ai dettami per il riposo settimanale.

In materia, la stessa relazione introduttiva, estesa dal CNEL per il più volte ricordato disegno di legge nella IV legislatura, ammetteva che la norma di proposito evitava precisazioni in ordine alla cadenza del riposo settimanale, giustificando il fatto come una doverosa riserva in attesa che, in merito, si pronunciasse la Corte costituzionale che, allora, ne era investita.

Allo stato attuale la riserva può, però, essere sciolta dopo la pubblicazione della sentenza n. 150 del 12-15 dicembre 1967 della Suprema Corte costituzionale.

E nei motivi della sentenza leggiamo che:

« ...La norma dell'ultimo comma dell'articolo 36 della Costituzione che fissa il principio del diritto inderogabile del lavoratore al riposo settimanale, distinguendo questo riposo da quello giornaliero e da quello annuale, impone — per ragioni di ordine umano e sociale — una alternanza periodica fra lavoro e riposo, concretata nella interruzione del lavoro per 24 ore consecutive ogni settimana.

Il precetto costituzionale non dice altro e, soprattutto, non regola l'esercizio del diritto. Orbene la questione, che è di decisiva importanza per la risoluzione della presente controversia, riguarda precisamente l'esercizio del siffatto diritto, perché attiene alla attuazione del precetto costituzionale; se cioè questo imponga una rigorosa periodicità, in forza della quale il riposo deve cadere dopo non più di sei giorni di lavoro, come ritiene l'ordinanza del tribunale di Trento, oppure se consenta una periodicità diversa.

La Corte ritiene che il precetto costituzionale, sostanziandosi necessariamente in una ampia formulazione di un principio di carattere generale, non è limitato alla sola forma di periodicità che più comunemente si verifica, ma comprende anche quelle altre che sono previste da norme ordinarie in conseguenza delle esigenze dettate dalla grande varietà di regimi di lavoro nel campo dell'industria, del commercio, dell'agricoltura, dei trasporti, ecc. ed in relazione alle varie specie di attività lavorative caratterizzate da peculiari circostanze (industria con lavoro a processo continuo a squadre, lavoratori nel proprio domicilio, personale navigante o viaggiante, lavori in agricoltura a periodi stagionali, ecc.). Né si può negare che l'emanazione di norme particolari — le quali nello spirito di adattamento alle esigenze della produzione, delle industrie o dell'agricoltura regolano l'esercizio del diritto — rispondano agli interessi del mondo del lavoro, quando non si discostano dai principi di ragionevolezza, dei quali non si può tener conto nella valutazione della legittimità costituzionale. L'importante si è che le ipotesi di concessione del riposo dopo più di sei giornate lavorative siano ristrette ai casi di evidente necessità a tutela di altri interessi apprezzabili, e che, soprattutto, non siano tali da snaturare od eludere il precetto costituzionale (articolo 36). Dal che deriva la legittimità di quelle norme che, nei limiti strettamente indispensabili, di volta in volta, autorizzano il riposo ad intervalli più lunghi di una settimana ponendo la condizio-

ne che nel ciclo di lavoro di un certo periodo di tempo rimanga ferma la media di 24 ore di riposo dopo sei giornate lavorative ».

Da questo si evince che anche la Corte costituzionale, pur ammettendo che il riposo settimanale possa essere fruito dopo più di sei giorni di lavoro, precisa che ciò deve essere ristretto a casi eccezionali e senza eludere il precetto costituzionale.

Vorremmo però aggiungere che occorre evitare i consueti abusi non solo a danno dei lavoratori, ma che verrebbero a creare una vera e propria disparità di trattamento, configurandosi con ciò una violazione non soltanto dell'articolo 36, di cui la Suprema Corte si è interessata nella sopra ricordata sentenza, ma anche dell'articolo 3 della stessa Costituzione.

È per questi motivi che l'articolo 16 del progetto è stato formulato in modo che fissi il diritto al riposo settimanale al massimo dopo sei giorni da quello precedente; in caso contrario taluni godrebbero, come godono, del riposo ogni settimo giorno — e per di più di domenica — mentre altri fruirebbero del riposo dopo sette, dieci o più giorni di lavoro ed in giornata ferialle. È già molto che il riposo non domenicale e con periodicità variabile venga consentito, come vedremo in appresso, in taluni casi: ma non può consentirsi che, attraverso un comma di legge, sia possibile creare disparità di trattamenti che, ripetiamo, diverrebbero veri e propri abusi se non violazioni costituzionali.

È nostro avviso che sia giusto anche prevedere che i lavoratori non possono essere chiamati a prestare la loro opera nel giorno di riposo settimanale, sia che esso cada di domenica o di giorno ferialle, salvo i casi di provata forza maggiore o di imminente pericolo, previsti peraltro all'articolo 18, ed in cui l'eventuale lavoro deve essere retribuito come straordinario festivo.

Ciò eviterà errate interpretazioni e conseguenti ancor più errate applicazioni, che sarebbero in netto contrasto con lo spirito della legge, garantendo al lavoratore la necessaria interruzione del lavoro nel ciclo settimanale e completando quanto è poi disposto, sempre nel richiamato articolo 18, per i lavori consentiti alla domenica.

Una particolare attenzione merita l'articolo 19 che elenca i casi in cui può essere consentito che il riposo settimanale non coincida sempre con la domenica, e ci sembra opportuno sottolineare subito che, al secondo comma, è previsto però almeno un riposo domenicale nel ciclo di cinque settimane.

Nel suo insieme tale articolo si armonizza anche con l'articolo 10 concernente le lavorazioni a turno per i cui « riposi » richiamiamo l'attenzione, a titolo di esempio, sulla tabella riportata con l'allegato A.

Viene poi ribadito il concetto per il quale resta fermo il principio che comunque il riposo — anche se non di domenica — deve cadere al massimo ogni settimo giorno; ed inoltre viene limitata la possibilità di non coincidenza con la domenica ad una sola volta o al massimo a settimane alternate nei casi previsti alle lettere *d*) ed *e*): ciò per evitare, nel primo caso, che i lavoratori addetti alla manutenzione ed altri servizi degli impianti — non facenti parte di « squadre a turno » — siano chiamati in servizio per più domeniche consecutive (sia pure con i limiti, già visti, dettati dal secondo comma) e senza possibilità di una programmazione certa dei riposi stessi; nel secondo caso è evidente che altrimenti effettuandosi gli inventari ed i bilanci per lo più a fine anno solare, i lavoratori adibiti a tali lavori verrebbero allontanati dall'ambito familiare proprio nelle domeniche coincidenti con le festività natalizie e di fine d'anno.

TITOLO IV.

Il titolo quarto è dedicato alla regolamentazione delle ricorrenze festive, ed infatti inizia stabilendo quali giorni debbano considerarsi tali, confermando l'elencazione già nota, di cui agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, aggiungendo ad essi quello in cui si celebra il Santo Patrono della località in cui presta la sua opera di lavoratore.

Si passa poi a stabilire le modalità, o meglio i casi in cui è consentito o meno lo svolgimento di attività lavorativa nelle festività in argomento, richiamandosi a quanto previsto nel precedente articolo ed inoltre che in determinate festività, quali il 1° maggio, il 2 giugno, il giorno di Natale, della Santa Pasqua e del Lunedì dell'Angelo, le possibilità di svolgere attività lavorative sono ancor più limitate, fissando infine il trattamento economico spettante per le festività in questione.

TITOLO V.

Con il titolo quinto, che tratta delle ferie e di altri congedi, ci si avvia alla conclusione delle normative che più interessano direttamente la grande categoria dei lavoratori.

Viene confermato innanzi tutto il diritto alle ferie annuali, già sancito dall'articolo 36

della Costituzione, passando poi a stabilire l'entità minima.

Senza qui ripetere quanto già detto in precedenza, accenniamo solo alla necessità che si è sentita nel precisare cioè che la durata minima delle ferie deve essere di 18 giorni.

Si è voluto poi introdurre una innovazione sostanziale, rispetto alle norme legislative in atto, escludendo dal computo delle ferie le domeniche ed ogni eventuale festività infrasettimanale che dovesse cadere nel periodo delle ferie stesse: con ciò adeguando la legge a quanto già prevedono quasi tutti i contratti collettivi in essere.

Altri articoli fissano: le modalità di concessione delle ferie, affidando ogni accordo — a nostro avviso opportunamente — alle consultazioni fra datori di lavoro e dipendenti con l'intervento delle rappresentanze sindacali; la regolamentazione dei periodi di malattia insorgenti durante il godimento delle ferie, dei congedi per matrimonio e delle aspettative e permessi.

TITOLO VI E VII.

Questa parte concerne norme collaterali, riflettenti la vigilanza e le sanzioni e le disposizioni finali e transitorie, che ricalcano per lo più quanto già proposto nella passata legislatura, precisando che l'attuazione del nuovo orario, non solo non deve comportare riduzioni nelle retribuzioni complessive già godute dai lavoratori, ma nemmeno deve portare a fissare retribuzioni iniziali per i futuri nuovi assunti che possano risultare inferiori a quelle del personale assunto in epoca immediatamente precedente, sempre proporzionalmente e cioè tenuto conto di eventuali diversità che possano essersi verificate nel reale costo della vita.

Onorevoli colleghi, queste nostre considerazioni si concludono con il più sentito auspicio — certamente condiviso da tutti i lavoratori italiani — di una unanime, rapida approvazione.

ALLEGATO A.

TABELLA DI TURNI PER UN ORARIO DI 45 ORE MEDIE SETTIMANALI.

	I ^a Settimana	II ^a Settimana	III ^a Settimana	IV ^a Settimana	V ^a Settimana	VI ^a Settimana	VII ^a Settimana	VIII ^a Settimana	IX ^a Settimana
TURNO ore 6 - 14	L M M G V S D B B C C C X X A A A A B B B C C C C X X A A A A	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D
TURNO ore 14 - 22	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X
TURNO ore 22 - 6	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A	A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A
RIPOSO	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C	X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C

	X ^a Settimana	XI ^a Settimana	XII ^a Settimana	XIII ^a Settimana	XIV ^a Settimana	XV ^a Settimana
TURNO ore 6 - 14	L M M G V S D C C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D	L M M G V S D M M G V S D M M G V S D
TURNO ore 14 - 22	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C	X X A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A B B B C C
TURNO ore 22 - 6	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X	A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X A A A A B B B C C C X X
RIPOSO	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A	B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A X X C B A

LEGGENDA

- n. 3 squadre (o persone): A, B, C, più un cambio turno X;
- n. 45 ore (medio) per settimana di lavoro effettivo per ciascuna squadra: la media si realizza in un ciclo di 8 settimane, dalle quali: 5 con 48 ore e 3 con 40 ore (5 x 48 = 240; 3 x 40 = 120; 240 + 120 = 360; 360 : 8 = 45);
- il ciclo completo del turno si chiude invece dopo n. 15 settimane, come indicato nel prospetto;
- per semplicità del prospetto, sono evidenziati solo i riposi della squadra A.

PROPOSTA 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, gli addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani di cui alla legge 4 febbraio 1958, n. 23, i lavoratori a domicilio di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264, i commessi viaggiatori e categorie assimilabili, e salve le altre eccezioni espressamente indicate nella presente legge.

Si applica altresì ai rapporti di lavoro subordinato con lo Stato e 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).

Salvo quanto stabilito dalle successive norme, la durata settimanale massima del lavoro ordinario è: di 40 ore dalla data di entrata in vigore della presente legge; di 38 ore dal 1° gennaio 1973; di 36 ore dal 1° gennaio 1975.

ART. 4.

(Durata giornaliera del lavoro ordinario).

La durata giornaliera del lavoro ordinario è di 8 ore, fermo il limite settimanale di cui all'articolo precedente; non può comunque superare il limite giornaliero di 9 ore, in caso di ripartizione dell'orario in un numero di giornate inferiori a sei settimanali.

Dal 1° gennaio 1974 il lavoro giornaliero non può superare il limite di 8 ore.

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, determinati dalla contrattazione collettiva.

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

Vanno invece considerate le pause aventi lo scopo di salvaguardare la integrità psicofisica dei lavoratori, disciplinate da leggi e da 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 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. Fermo restando tale limite giornaliero, la durata massima del lavoro settimanale non potrà superare dal 1° gennaio 1972 le 50 ore, e dal 1° gennaio 1974 le 45 ore.

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

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

Nei riguardi dei lavoratori che nell'ambito di 9 ore di servizio giornaliero svolgono, con carattere di normalità, una attività equiparabile ad 8 ore di attività, non si applica quanto previsto al presente articolo; ad essi è applicato il trattamento normale con la corresponsione delle maggiorazioni, previste per il lavoro straordinario, per la nona ora.

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o di impianti che hanno 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 e da questo retribuite.

ART. 8.

(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 possono 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 sindacali interessate, sono indicate le attività di cui al primo comma ed i periodi per i quali è consentita l'applicazione di tali particolari orari.

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

ART. 9.

(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 46 ore settimanali per tre settimane — nel ciclo di cinque settimane — ferma restando la media non superiore a 42 ore settimanali, sino al 31 dicembre 1972.

Dal 1° gennaio 1973 la media di cui sopra non potrà superare le 40 ore settimanali e dal 1° gennaio 1975 le 38 ore settimanali.

SEZIONE III — Superamento dei limiti massimi.

ART. 10.

(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 e del bilancio annuale;

c) verifiche e prove straordinarie.

Per le attività stagionali sono considerati lavori preparatori quelli che precedono l'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. 11.

(Recuperi).

Il datore di lavoro può disporre il recupero dei periodi di sosta non retribuiti, dovuti a cause impreviste e indipendenti dalla volontà del lavoratore 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. 12.

*(Casi di forza maggiore
e di imminente pericolo).*

Il limite massimo giornaliero e settimanale del lavoro ordinario può essere superato nei casi di forza maggiore e in quelli in cui risulti indispensabile evitare un imminente pericolo o un danno alle persone od alla produzione.

ART. 13.

(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 giornalieri.

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 o 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. 14.

*(Maggiorazione della retribuzione
per il lavoro straordinario).*

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e retribuito con una maggiorazio-

ne della retribuzione oraria non inferiore al 20 per cento.

Inoltre nelle imprese industriali l'esecuzione di lavoro straordinario comporta in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi, una ulteriore maggiorazione pari al 5 per cento da versarsi al fondo per l'addestramento professionale per iniziative di formazione da attuarsi a carico del fondo stesso.

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

ART. 15.

(Riposi di conguaglio).

Gli eventuali riposi di conguaglio, spettanti al lavoratore per le differenze di durata del lavoro settimanale ordinario prevista dalla presente legge e quella disposta da contratti collettivi od individuali, potranno essere accumulati e fruiti dal lavoratore in prolungamento delle ferie annuali previo accordo tra le parti.

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, e comunque deve cadere, al massimo ogni settimo giorno.

I lavoratori non possono essere chiamati a prestare la loro opera nel giorno di riposo settimanale, salvo casi di provata forza maggiore o imminente pericolo.

In tali casi il lavoro prestato deve essere retribuito come straordinario festivo, fermo restando quanto disposto al secondo comma dell'articolo 22.

ART. 17.

(Norme particolari).

I portieri e gli addetti alle custodie di stabilimenti o impianti, che hanno l'alloggio sul luogo e nelle immediate vicinanze, hanno diritto di farsi sostituire nella loro attività di sorveglianza da una o più persone de-

signate in accordo con il datore di lavoro, e da questo retribuite, 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 fa eseguire lavori ai sensi del comma precedente lettera a), è tenuto a comunicare all'Ispettorato del lavoro, entro 48 ore dall'inizio, le ragioni del lavoro ed il numero delle persone occupate, distinte per età e sesso.

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

ART. 19.

(Riposo settimanale non domenicale).

Il riposo settimanale può non coincidere con la domenica, fermo restando che esso deve cadere al massimo ogni settimo giorno, nei seguenti casi:

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

b) lavoro degli addetti a servizi di pubblica utilità ed esercizi pubblici come da apposita tabella da determinarsi con la 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 l'eser-

cizio o per il personale, garantendo, per questi, un riposo in coincidenza con la domenica a settimane alterne;

e) compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, limitatamente in questo caso ad una sola domenica;

f) attività a carattere stagionale, di cui alla tabella prevista dall'articolo 8;

g) attività agricole aventi particolari esigenze tecniche, appositamente elencate nella tabella, disposta con le modalità di quella prevista dall'articolo 8.

Nei casi di cui ai punti d) ed e) deve essere garantito un riposo in coincidenza con la domenica a settimane alterne; negli altri casi deve essere garantito un riposo in coincidenza con la domenica entro la quinta settimana.

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

ART. 20.

(Lavori agricoli).

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

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

b) raccolta dei prodotti facilmente deperibili e operazioni connesse;

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

ART. 21.

(Attività all'aperto).

Per le attività svolte all'aperto le interruzioni 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 11.

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 può essere inferiore al 10 per cento.

TITOLO IV.

RICORRENZE FESTIVE

ART. 23.

(Giorni festivi).

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

È inoltre considerata festiva la celebrazione del Santo Patrono del luogo nel quale il lavoratore presta la propria 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)* e *g)*, del precedente 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; del giorno di Pasqua e Lunedì dell'Angelo, la possibilità di svolgere attività lavorativa è comunque limitata alle attività strettamente necessarie per garantire il soddisfacimento di esigenze per 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 godute dal lavoratore in aggiunta al periodo delle ferie annuali in cui l'articolo 26, previo accordo tra le parti.

È ammesso inoltre lo spostamento al sabato della stessa settimana. od al venerdì in

caso di ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate lavorative, 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*).

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 prestano 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 prestano 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 un 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 prestano la loro opera è comunque 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 è determinata ragguagliandola 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 calcola il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Il trattamento di cui ai commi precedenti deve essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore anche se risulta 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 o altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Le disposizioni di cui sopra 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 sono 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 è stabilita dai contratti collettivi.

In ogni caso la durata della ferie non può essere inferiore a 18 giorni; ad essi possono essere aggiunte le tre giornate festive di cui al comma terzo dell'articolo 24, previo accordo tra le parti.

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'im-

presa, 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 e previo accordo fra le parti, sentite le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

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, escludendo dal computo i giorni festivi di cui all'articolo 23 della presente legge.

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.

ART. 31.

(Computo delle ferie e congedi).

Le giornate festive di cui al terzo comma dell'articolo 24, di ferie e di riposo di conguaglio godute, nonché le giornate di assenza per infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, devono essere considerate come giornate di effettiva prestazione, nei riflessi di ogni norma di legge e di contratto collettivo od individuale.

TITOLO VI.

VIGILANZA E SANZIONI

ART. 32.

(Obbligo di pubblicità dell'orario di lavoro).

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della presente legge devono esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile 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 devono essere riportate nell'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

ART. 33.

(Obbligo di pubblicità dei turni di riposo settimanale e delle ferie).

Conformemente a quanto disposto nell'articolo precedente, e quando il riposo settimanale, non coincidendo con la domenica, è concesso per turni ovvero è 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. 34.

(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. 35.

(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 periodo 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. 36.

(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. 37.

(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 13, 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. 38.

(Verbale di contravvenzione).

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

In detto verbale sono 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; sono anche inserite le dichiarazioni che, nel proprio interesse, ritiene di far presente il datore di lavoro o il suo rappresentante; se questi si rifiuta di firmare il processo verbale, ne viene fatta menzione, 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. 39.

(*Sanzioni*).

I responsabili delle contravvenzioni saranno puniti con ammenda:

a) da lire 5.000 a lire 25.000 per le contravvenzioni agli articoli 13 (comma quarto) 18 (comma terzo) 32, 33, 34 e 35;

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, 7, 8, 9, 10, 11, 13 (commi primo e terzo), 14, 15, 18 (comma secondo) 19, 21, 22, 25, 26, 29.

TITOLO VII.

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 40.

(*Coordinamento con il trattamento economico in atto*).

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

Successivamente alla data di pubblicazione della presente legge non possono essere stabilite retribuzioni minime tabellari, per nuovi assunti in servizio, inferiori a quelle del personale, di corrispondenti mansioni e categoria, assunto precedentemente.

ART. 41.

(*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 e 21 e limitatamente alle modalità 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. 42.

(Norme di attuazione e coordinamento).

Il Governo è delegato ad emanare, entro 180 giorni dalla pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della presente legge e sentito il CNEL, le opportune norme:

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

b) su proposta del Ministro del lavoro e della 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 esercizi 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 del lavoro e della 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 riguardo ai principi della presente legge e alle convenzioni internazionali in materia nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) su proposta del Ministro della marina mercantile, di concerto con il Ministro del lavoro e della 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. 43.

(Entrata in vigore).

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

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