

# CAMERA DEI DEPUTATI <sup>N 2267</sup>

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GALLI MARIA LUISA, BOATO, PINTO**

*Presentata il 19 gennaio 1981*

Nuove norme in materia di servizi di impiego, di mobilità dei lavoratori, di integrazione retributiva e di coordinamento tra gli uffici di collocamento e le istituzioni penitenziarie

**COLLEGHI DEPUTATI** — Il collocamento della mano d'opera e la mobilità permettono, a chi li controlla, di esercitare una rilevante funzione nel mercato del lavoro. Chi possiede questo controllo, è in grado di usufruirne anche a fini politici.

Il disegno di legge n. 760 conferisce questo controllo in notevole parte agli organi burocratici della pubblica amministrazione, e in minor parte agli accordi sindacali fra le parti sociali. Il congegno è studiato in posizione di inferiorità rispetto alla parte padronale, in quanto se accordi non si fanno, subentra la burocrazia ministeriale o locale, la quale ha da sempre esercitato i propri poteri discrezionali (e non) nel senso dell'interesse « superiore » della produzione, vale a dire nell'interesse della classe padronale pubblica e privata, che ha il controllo della produzione

Le stesse disfunzioni degli uffici, da cui ha origine la critica al sistema esistente, si sono tradotte in una storica e sistematica violazione della legge sul collocamento, favorendo e legittimando la chiamata nominativa o l'esame preventivo del lavoratore da avviare, da parte delle aziende. Solo il gradimento di queste portava al « nulla-osta all'avviamento » da parte degli uffici di collocamento. Quando l'iniziativa dei pretori di Torino (FIAT) e soprattutto di Milano (Alfa Romeo ed altre aziende) mise a nudo la distorsione del sistema legale del collocamento, governato dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, e gli uffici si trovarono nella necessità, per non essere perseguiti penalmente, di applicare la legge, vale a dire di avviare lavoratori per categoria e qualifica professionale, anziché per mansione o addirittura

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

per nome, e di formare le graduatorie nonché di pubblicarle, si fece sentire quella carenza di personale, che prima non veniva avvertita, in quanto la pratica del « nulla-osta » successivo al gradimento del datore di lavoro, faceva risparmiare tempo e fatica

Il Ministero del lavoro, retto, salvo rare eccezioni da ministri democristiani, negò un'opportuna integrazione degli organici e soprattutto lasciò al loro posto quegli stessi funzionari cui era addebitabile la storica e sistematica violazione della legge sul collocamento

Solo in parte si pose riparo, con l'applicazione agli uffici di collocamento di giovani avviati con la legge 10 giugno 1977, n 285

La legge 29 aprile 1949, n 264, conteneva una previsione di corsi di riqualificazione professionale che restò lettera morta, per scelta di chi (DC) aveva per conto suo già deciso di sabotare la legge

Inoltre, l'applicazione del sistema richiedeva il controllo sistematico da parte del corpo degli ispettori del lavoro, anch'esso rimasto, negli ultimi vent'anni, drammaticamente sotto organico

Quanto alla legge 12 agosto 1977, n 675, sulla mobilità, essa è stata sabotata per quanto riguarda i corsi di riqualificazione, anche perché, anziché prevedere corsi di riqualificazione aziendali con previsione di rimborso delle spese alle imprese, magari con lo stesso meccanismo di pagamento della cassa integrazione guadagni (ristorno alle imprese da parte dell'INPS delle quote di contribuzioni e quindi compensazione fra queste e gli esborsi aziendali per i corsi di riqualificazione), si volle affidare questi corsi alle regioni che non sono in grado di provvedervi, in quanto manca un testo di legge cornice (anche la legge 29 aprile 1949, n 264, ne era priva) che raccordi il lavoratore alla frequenza dei corsi di riqualificazione mediante la cassa integrazione guadagni (la legge 12 agosto 1977, n 675, colmò peraltro questa prima lacuna), e soprattutto raccordi i corsi di riqualificazione alla vita delle imprese, disciplinando le assunzioni dei lavoratori riqualificati

Ma principalmente la legge 12 agosto 1977, n 675, fu avversata dalla parte padronale perché conteneva due disposizioni chiave, che ne contraddicevano i disegni Vale a dire, la legge 12 agosto 1977, n 675

a) recepiva completamente la normativa sul collocamento, ma ne limitava le deroghe, perché aboliva la possibilità di chiamata diretta da azienda ad azienda, che è ovviamente una chiamata nominativa,

b) istituiva un circuito preferenziale di collocamento, costituito da personale di imprese in crisi da un lato e di imprese tenute ad assumere codesto personale, appartenenti allo stesso settore di attività o anche a settori diversi. Contro questo circuito preferenziale, fu preso a pretesto che esso, favorendo i lavoratori occupati di imprese in crisi, sfavoriva i lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione

La principale avversione alla legge 12 agosto 1977, n 675, attiene, nondimeno, alla sua rilevante portata politica, non tecnica, e precisamente a due novità (relative, perché già precorse dalla giurisprudenza dei pretori del lavoro)

a) la nozione di « crisi » e la sua applicazione ai contesti lavorativi aziendali o, più largamente, di territorio o di settore industriale, viene posta in testa a un sistema di relazioni industriali della impresa in crisi che ha connotati ben precisi. Per converso, l'impresa deve assoggettarsi al controllo di un organo interministeriale, il CIPI, e a quello del Ministero del lavoro, il primo dei quali enuncia lo stato di crisi, il secondo dispone l'erogazione della CIG (cassa integrazione guadagni) e l'applicazione dei processi di mobilità. Questo controllo, sia pure imperfetto, è di gran lunga più incisivo di quello che era esercitato dagli organi di gestione dell'INPS della cassa integrazione guadagni, anche perché non è semplicemente finalizzato all'erogazione di un beneficio monetario, ma costitutivo dello stato di crisi, che corrisponde dunque ad una sottrazione di poteri dell'im-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

prenditore relativamente all'apprezzamento di questo tipo di situazioni industriali,

b) lo stretto collegamento sistematico che viene istituito fra crisi, erogazione dell'integrazione guadagni e provvisorio divieto dei licenziamenti collettivi. Il sistema previgente, fino alla legge 20 maggio 1975, n. 164, che risistemava la CIG, non conteneva una espressa disposizione di obbligo di ricorso alla CIG, prima che l'impresa potesse procedere ai licenziamenti collettivi. Ma questa obbligatorietà era già implicita nell'istituzione e disciplina della CIG straordinaria, che risale a più di dieci anni fa, e comunque era già stata derivata dalla giurisprudenza.

Ora il sistema è completo. Se l'impresa è in crisi, qualunque ne sia il motivo non meramente contingente (nel qual caso non si applica che la CIG ordinaria), essa è tenuta a riconvertirsi e a riorganizzarsi (se non lo fa, vuol dire che essa chiude o si limita a ridurre cioè a tagliare quantità o qualità di produzioni) e a formulare previsioni di esuberanza di personale. Se non formula tali previsioni, e per meglio dire, fino a che non le formula, i licenziamenti collettivi sono esclusi del tutto, come è esclusa, ovviamente in tal caso, la mobilità, e l'impresa beneficerà solo della CIG straordinaria.

Per tutta la durata della CIG e della mobilità, l'impresa non può procedere a licenziamenti collettivi, e lo sfortimento del personale viene attuato dai normali canali aziendali (non sostituzione del *turn-over*) e dai canali di mobilità.

Poiché l'adozione della cassa integrazione guadagni già richiedeva una informazione e consultazione sindacale, il sistema vuole, ora che la CIG è collegata con la dichiarazione di crisi e la mobilità, che codesta informazione e consultazione sindacale sia estesa in tutti i casi in cui l'impresa ritenga di trovarsi in crisi, e prima ovviamente che questa crisi venga dichiarata, con le conseguenti modalità applicative.

Per la verità, il sistema completo del tutto non era. La legge 12 agosto 1977, n. 675, conteneva, inevitabilmente, talune

ambiguità che diedero la stura a molteplici controversie interpretative, di cui ci limitiamo qui a segnalare le salienti.

Qualunque tipo di collocamento si trovasse di fronte una scelta politica essenziale. Adottare un collocamento di tipo selettivo o no. Nel primo caso, non vi sono problemi se lo Stato ritiene di dover comunque evitare le sordide attività di intermediazione, istituirà un canale pubblico di collocamento, in cui avvierà chi si presenta per primo sulla scorta di una richiesta o offerta di lavoro e la selezione verrà attuata dalle imprese dopo aver provato il lavoratore, in base a criteri privatistici di convenienza e di situazione concreta del mercato del lavoro (livello delle retribuzioni e scarsità o meno di domanda di lavoro). In questo caso (tipico di tutte le economie liberistiche, come gli USA della grande depressione prima della introduzione delle clausole sindacali nel collocamento), il patto di prova ha una certa funzione, e normalmente il licenziamento sarà ammesso senza limite, sia durante la prova, sia anche dopo.

Se invece la scelta cade su di un principio non selettivo, ma sociale, allora il discorso cambia completamente, e si fa garantistico, ispirato a rigidità varie, restrittivo, vincolato. Altre alternative non ci sono, salvo quella di affidare completamente al sindacato il collocamento dei lavoratori, soluzione però che appare vietata dal carattere non ufficiale, non corporativo che hanno i sindacati nel nostro paese, dal principio costituzionale della libertà sindacale e di quella di non aderire ad alcun sindacato.

In questa concezione garantistica, la prima cosa da fare è stabilire un certo sistema di identificazione o di incontro, fra l'offerta di lavoro delle imprese e la domanda di lavoro dei cittadini. L'identificazione deve consentire l'avvio al lavoro dei cittadini e il soddisfacimento dei bisogni delle imprese, sulla scorta del principio non selettivo e su quello, che parzialmente ne deriva, ma che è comunque solidamente ancorato nella Costituzione repubblicana, di preservazione, di tutela della professionalità acquisita del lavoratore.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Acquisita attraverso precedenti esperienze di lavoro, in primo luogo, ma anche mediante studi secondari, scuole professionali, diplomi di mestiere, scuole superiori.

D'altro canto, se si vuole la non-selettività, le imprese devono essere assoggettate ad un certo grado di flessibilità dell'offerta. Non potrà né essere richiesto un lavoratore con nome e cognome, ma neppure un lavoratore con requisiti minutamente elencati, in gusa da identificarne compiutamente la personalità lavorativa sulla scorta delle concrete esigenze aziendali di organico. Riceveranno pertanto le imprese un lavoratore che non sarà in grado mediamente di soddisfare immediatamente tutte le esigenze e requisiti del posto di lavoro disponibile, ma che tuttavia disporrà delle capacità professionali sufficienti per rendersi utile al 100 per cento dopo un certo periodo di tempo. In collocamenti di questo tipo, la prova delle capacità professionali diventa preminente, perde il suo carattere selettivo assoluto, per diventare una specie di esame o verifica, ed assume invece le caratteristiche di un vero e proprio tirocinio nella mansione.

Per realizzare la non selettività del collocamento, pertanto, il legislatore del 1949 ha basato sia l'offerta sia la domanda di lavoro sulla categoria e qualifica professionali del lavoratore che si chiede e rispettivamente, che si offre. Nella legge 12 agosto 1977, n. 675, viene introdotto poi per la prima volta il concetto di « fascia professionale corrispondente agli schemi di inquadramento unico ».

Ebbene, poiché né la legge del 1949 né la legge 12 agosto 1977, n. 675, definivano questi concetti di categoria e qualifica e di fascia, è scoppiata una *bagarre* interpretativa, in cui per la prima volta prendevano posizione assieme il padronato e i sindacati confederali (caso Unidal) interessati ad una profonda modifica della legislazione sul collocamento.

Ma le nozioni sono in sé chiare a chiunque abbia esperienza di lavoro e della contrattazione sindacale.

Categoria indica essenzialmente gli operai e gli impiegati, suddivisi professional-

mente da ciò che le funzioni attribuite agli uni e agli altri si differenziano per il maggiore o minore contenuto di elaborazione intellettuale (o creativa) dei dati empirici della mansione. In questo senso strettamente tecnico, la distinzione non è destinata ad essere superata nei tempi brevi, ma le sue implicazioni sociali possono essere attenuate, mediante la riqualificazione e la rotazione nelle funzioni, nonché mediante l'accesso delle categorie operaie a studi superiori.

Qualifica sta per capacità astratta di eseguire un certo gruppo di mansioni di contenuto professionale fra di loro equivalente. Ordinariamente qualifica professionale coincide con il livello professionale negoziato nella contrattazione collettiva per mansioni di quel tipo. Accade però che nei contratti collettivi più recenti, caratterizzati dall'inquadramento unico, in uno stesso livello siano ricomprese più qualifiche professionali, attraverso opportune dichiarazioni e definizioni di equivalente professionalità, raggruppate nello stesso livello. Nel quale oggi figurano dichiarazioni e definizioni di funzioni professionali tipiche anche di categorie impiegate.

E perciò opportuno inserire nella generale nozione di qualifica professionale (di categorie impiegate ed operaie), quella più precisa nozione di qualifica secondaria, così da far coincidere la qualifica secondaria con ciascuna dichiaratoria e definizione di professionalità. Nella proposta di legge, la qualifica secondaria si identifica con la fascia professionale.

La nozione di qualifica non va confusa con quella, più antica, di mestiere o professione anche se con essa ha punti di contatto. La più antica organizzazione professionale riconosceva una professionalità solo a quei lavoratori che oggi si definirebbero specializzati o, meglio ancora, super-specializzati. Gli altri addetti alla produzione figuravano come aiutanti o assistenti di codeste figure professionali, caratterizzate da un mestiere o da una professione ben precisa (es. calderari, saldatori, ecc.). La moderna organizzazione del lavoro, con l'introduzione del taylorismo, ha distrutto l'antica organizzazione

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

operaia di mestiere, caratteristica del secolo scorso. Oggi, la professionalità privilegia l'esecuzione di una mansione, presa come indice della capacità astratta di effettuare altre. Ma scomparsa la figura del superspecializzato polivalente, l'utilizzazione in concreto della astratta professionalità, richiederà sempre, anche in presenza di mansioni di minor impegno tecnico, un adeguato tirocinio per gli operai che posseggono la qualifica equivalente.

Il tirocinio, ancorché solitamente breve (di durata per lo più equivalente alla durata del periodo di prova), comporta dei costi, che sono tanto maggiori quanto più generale è la declaratoria di professionalità della qualifica. Si sa che i sindacati da sempre premono per declaratorie di professionalità sempre più comprensive, in guisa da resistere al *trend* di svuotamento di professionalità e di crescente ripetitività ed alienazione del moderno lavoro di fabbrica. In guisa da ottenere un sempre più diffuso ricorso alla rotazione in mansioni equivalenti raggruppate nella stessa qualifica, così da rendere il lavoro più vario e interessante, nonché da incentivare il ricorso ai cosiddetti gruppi omogenei di lavorazione, in cui gruppi di operai della stessa qualifica assolvono a tutta una determinata fase del lavoro, e alle cosiddette isole di lavorazione. La rotazione appare oggi l'obiettivo più generale e immodificabile di qualunque sindacato operaio (e anche impiegatizio) ed il presupposto necessario di ciò è una definizione sufficientemente ampia di ciascuna qualifica professionale, con costi di tirocinio nelle mansioni ruotanti, a carico delle imprese.

Le quali, viceversa, si propongono di contenere siffatti costi, dando credito allo slogan « the right man at the right place », cioè rivendicando l'abolizione della professionalità, ed una sempre più rigida adibizione e vincolo del singolo operaio alla mansione che sa svolgere. Sicché insistono perché il collocamento non avvenga già per qualifica professionale, ma per settore e per mansione. Non basta la mansione, che se l'operaio deve cambiare settore, la mansione da lui precedentemente svolta in altro settore industriale o commerciale non

potrebbe, secondo le imprese, essere utilizzata, se non mediante un tirocinio che potrebbe a volte essere più lungo di quello cui è adibito un operaio (o un impiegato) che proviene dallo stesso settore industriale.

L'ordinamento vigente aveva tenuto in qualche considerazione queste obiezioni imprenditoriali, attraverso sostanzialmente due meccanismi: a) quello della richiesta nominativa per i cosiddetti impiegati di concetto e per gli operai professionisti o di mestiere, cioè in sostanza i superspecializzati (vedi sopra), b) quello del passaggio, pure nominativo, da azienda ad azienda, ammesso non soltanto per gli operai ed impiegati più professionalizzati, ma senza limiti per tutti. La ragione più superficiale addotta era quella di consentire, senza passare attraverso le liste di collocamento, il transito da un'occupazione all'altra di già occupati. Purtroppo l'istituto ha dato origine ad una quantità incredibile di abusi, sicché il legislatore della legge 12 agosto 1977, n. 675, ritenne, in vista delle condizioni di un'impresa in crisi, di abolirlo (posto che i dipendenti di tali imprese hanno tutti interesse al cambio di occupazione mobilità).

Altro discorso riguarda la riqualificazione professionale, che, come indica il nome, concerne l'acquisizione di livelli professionali superiori, cioè di una qualifica superiore, da parte dei lavoratori disoccupati o in mobilità, cioè l'acquisizione di contenuti professionali tali da permettere l'esecuzione di mansioni non rientranti, per equivalenza, nella qualifica già posseduta (esempio: l'acquisizione del livello super per gli specializzati, esempio: gruisti che devono manovrare gru di più grande portata, esempio: ancora l'acquisizione di una lingua straniera o di livelli di istruzione professionale, esempio: pratica di un elaboratore contabile, pratica di una lingua straniera, pratica di laboratorio, pratica di *marketing*, ecc.)

Alcuni di questi superiori livelli sono acquisibili con corsi di riqualificazione di durata trimestrale o semestrale, altri richiedono invece corsi di istruzione più complessi.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE F RELAZIONI — DOCUMENTI

Più in generale, gli imprenditori usano incentivare l'acquisizione di una superiore professionalità o attraverso differenziali retributivi (cosiddetti superminimi, osteggiati dai sindacati) ovvero mediante lo spostamento verso l'alto o della categoria o della qualifica professionale in modo da rientrare nell'ambito della richiesta nominativa. I sindacati da parte loro hanno convenuto con la controparte la concessione di determinati permessi per motivo di studio e di esami, col che sembra oggi più agevole la mobilità verticale.

Ma anche la riqualificazione all'atto del collocamento, intesa cioè in senso stretto, cioè quella capace di condurre ad un nuovo livello professionale in tempi ragionevolmente brevi, è stata osteggiata dal padronato. La riqualificazione infatti comporta, per essere efficace, che il posto di lavoro di qualifica superiore, per il quale non vi sono candidati in mobilità in possesso di qualifica, sia riservato al primo in graduatoria per il tempo occorrente alla riqualificazione, i cui esiti sono poi saggiati dalla impresa in periodo di prova. I costi della riqualificazione e giusto siano addossati alla collettività, ma la scelta fra l'avvio immediato in costanza dei corsi oppure il permanere del riqualificando in CIG per la durata di essi, e il suo successivo avvio, rappresentano la minima obbligazione sociale che le imprese si devono addossare. Con la scelta, a loro spettante, se introdurre subito il riqualificando oppure mantenerlo in CIG a spese della collettività fino all'esito dei corsi.

Come si sa, nessuna disposizione garantistica prima della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si era rivelata capace di mantenere i livelli dell'occupazione femminile, essendo le discriminazioni all'ordine del giorno.

La legge 12 agosto 1977, n. 675, conteneva una disposizione che faceva obbligo agli uffici di collocamento, nel formare le graduatorie, di rispettare i precedenti livelli occupazionali della mano d'opera femminile (chiaramente esistenti presso l'impresa in crisi). Ma questa disposizione, per la verità assai vaga, rimase lettera

morta e gli uffici di collocamento non solo non prestarono obbedienza alcuna alla legge (anche in mancanza di disposizioni di attuazione che erano di competenza delle Commissioni regionali per l'impiego), ma tollerarono, nel caso Unidal, manifeste e flagranti violazioni di legge da parte delle imprese, le quali giunsero, in violazione non solo degli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ma anche del principio di professionalità nei suoi contenuti minimali, a creare fasce sedicenti professionali chiamate « addetti a lavori generici senza sforzo fisico » nella quale furono inserite, assieme agli invalidi, tutte le donne non in possesso di una specifica qualificazione come conduttrici di macchine (a centinaia) e « addetti a lavori generici con sforzo fisico » nella quale furono inseriti tutti i lavoratori maschi, anche di rilevantissima qualifica, per il cui lavoro non era stata riservata una definizione nel mansionario (in violazione anche dei contratti collettivi).

Se tutto come sembra andava bene nel sistema vigente composto dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, dallo statuto dei lavoratori (articoli 13 e 33), e dalla legge 12 agosto 1977, n. 675, perché l'esigenza di un progetto di legge che si propone di modificare tutto il sistema del collocamento e della mobilità?

Innanzitutto, che tutto proprio andasse così bene, non è esatto. Gli è che gli imprenditori, abituati a decenni di disapplicazione della legge, fanno fatica ad adeguarsi alle esigenze di sistemazione dei lavoratori in mobilità, in contingenze cioè in cui, data la gravità e l'imponenza della disoccupazione, rischiano molto di più delle sanzioni penali effettive, e cioè in primo luogo l'incarcerazione (si ricordi che tutte le norme sul collocamento e la mobilità sono assistite da tutela penale).

Ma la vera ragione è un'altra. Il sindacato non avrebbe mai tollerato una violazione così massiccia della legge nei confronti di lavoratori occupati. I quali si sarebbero incaricati, in caso contrario, anche mediante opportuni richiami alla ragione sindacale, di far osservare i loro

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

diritti, agendo direttamente sulla struttura burocratica sindacale

Ma quando invece la situazione vede lavoratori in mobilità o disoccupati, le cose cambiano. L'adozione di rappresaglie contro i sindacalisti immemori non è più possibile, sicché le stesse norme della contrattazione collettiva rischiano di restare lettera morta, nonostante i lavoratori in mobilità appartengano ancora a tutti gli effetti all'impresa in crisi. Solo che si trovano a casa e la loro stessa situazione induce una rilevante cesura fra di essi e quegli altri lavoratori che invece hanno avuto la ventura di rimanere in forza.

La situazione è quindi di quelle, oggettivamente, più rischiose per l'attuazione di un vero diritto alla rappresentanza sindacale, onde il Parlamento deve dedicare un'attenzione tutta speciale ad essa.

In questa cornice, si è fatta luce quella particolare linea di disponibilità sindacale, chiamata « linea dell'EUR », che non solo ha visto la spaccatura all'interno del movimento sindacale fra i vertici e la gran parte dei quadri di base, ma anche la disperata strumentalizzazione che di questa linea i vertici sindacali hanno imposto, in funzione di una certa operazione politica di supporto alla candidatura di determinate forze politiche di sinistra, che per di più contavano, nella componente maggioritaria del sindacato confederale, il maggior numero di iscritti, a posizioni di governo, mediante l'alleanza privilegiata col partito di maggioranza relativa (linea della cosiddetta unita o solidarietà nazionale).

Nel perseguimento di queste finalità, pur ovviamente legittime all'interno dell'autonomo movimento sindacale, e col favore della insufficiente contestazione della base, sono passate operazioni di segno assai negativo (tipica quella dell'Unidal) che inducono a negare un giudizio di sufficiente operatività della legislazione esistente, meno per i meriti o demeriti intrinseci di essa, e molto più per la particolare cornice politica e sindacale in cui la sua applicazione veniva a volta a volta disattesa (dai vertici sindacali) e rivendicata (dai ceti subalterni).

Poiché la manovra strumentalizzatrice e ancora in corso, ed essa vede conquiste storiche del movimento sindacale abbandonate dal sindacato stesso, il Parlamento dovrà raddoppiare la propria attenzione, ponendo principalmente nella dovuta luce che oggi come oggi, davanti al Parlamento chiamato a discutere del disegno di legge n. 760, è in fondo sostanzialmente presente solo la parte padronale come parte sociale, mentre le posizioni sindacali sono totalmente riassorbite in quelle dei partiti politici di sinistra.

Ma il giudizio di effettiva indisponibilità sindacale deve essere rivisto, sia pure con opportuni accorgimenti parlamentari, soprattutto quello della pubblica discussione in aula del disegno di legge, che per la sua organicità e la sua sistematicità, poco si presta al lavoro di emendamenti in Commissione e che soprattutto non consente al movimento sindacale di prendere pubblica posizione di fronte al paese, al modo stesso in cui una discussione in aula di disegno di legge di così trascendente importanza sociale, consentirebbe, anche se non direttamente, attraverso la voce di parlamentari portavoce del movimento, che si trovano in aula assoggettati alla disciplina di partito, indirettamente attraverso opportune prese di posizione e discussioni fra i lavoratori. È certo che il Parlamento non può rimanere indifferente di fronte a prove sempre più esplicite e preoccupanti della declinante influenza delle organizzazioni sindacali in strati sempre più vasti di lavoratori italiani, con una sicura sconfitta per la democrazia italiana.

\* \* \*

Nondimeno talune modifiche del sistema vigente potevano essere introdotte senza danno anche senza rimettere tutto in discussione. La presentazione del disegno di legge n. 760 ci ha in certo senso obbligati a riscrivere tutto, ma le considerazioni che facemmo allora, in sede di studio di modifiche, non hanno perduto la loro attualità.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

## A

In primo luogo occorre restituire e ribadire lo specifico potere di contrattazione sindacale fra le parti sociali, in punto a schemi di inquadramento unico e fasce professionali, in tema di categorie e qualifiche professionali, con lo scopo di non permettere che codeste categorie e concetti essenziali della contrattazione collettiva vengano snaturati in sede di collocamento e di mobilità.

Se le definizioni e declaratorie professionali e gli schemi di inquadramento unico non sono sufficientemente elaborati per consentire un'applicazione utile che tuteli al tempo stesso le esigenze della produzione e la professionalità dei lavoratori, allora occorre prevedere un periodo interinale in cui le contrapposte organizzazioni si vedano e negozino, per i vari settori interessati, quelle maggiori specificazioni professionali che considerano indispensabili e ne riferiscano poi al Parlamento.

Non è sfuggito agli osservatori attenti che il disegno di legge conferisce assurdamente poteri in materia di qualificazione professionale alla pubblica amministrazione, escludendo per giunta ogni ricorso all'autorità giudiziaria che è il supremo custode, nel nostro ordinamento costituzionale, dei diritti soggettivi dei cittadini, quale indubbiamente è quello a vedersi riconosciuta la professionalità acquisita, soprattutto in tempi di disoccupazione.

L'espropriazione che del sindacato viene così realizzata è proprio quella che più di ogni altra si presta alla caduta verticale di influenza dello stesso fra le masse lavoratrici nel nostro paese.

## B

In secondo luogo, la legge 12 agosto 1977, n. 675, abbisogna di una modifica nella definizione che essa dà (o che piuttosto essa non dà) della crisi aziendale. Fino ad oggi, il ministero ha largheggiato, assieme al CIPI, nel riconoscimento di crisi aziendali, che ha finito coll'assu-

mere il significato di quella crisi, di cui nessuno sa niente, e che si traduce semplicemente nell'ammissione delle imprese alla CIG e alla mobilità, anche senza previsione di specifici investimenti, di specifiche riconversioni e riorganizzazioni aziendali.

Occorre precisare alcuni concetti

a) che la crisi aziendale riguarda pur sempre determinate operazioni di riconversioni, riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali, con specifici programmi e investimenti volti a assicurare l'esito favorevole della crisi, in presenza di mobilità e di cassa integrazione guadagni,

b) che la crisi aziendale che non comporta quelle operazioni, ma soltanto taglio occupazionale per semplice soppressione di attività produttive, deve essere guardata con estremo sospetto, per l'enorme possibilità di frodi che essa comporta. Deve pertanto essere circondata di particolari cautele, e in particolare richiedere il parere vincolante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Queste saranno così poste in grado di negoziare opportunamente con la controparte le cautele del caso. Ove il negoziato non riesca e il parere sindacale sia negativo, occorrerà allora, con le cautele legislative del caso, stabilire il divieto assoluto di assunzione di nuovo personale per una durata almeno doppia di quella della CIG e della mobilità, con previsione di sostituzione automatica di *turnover* fra il personale posto in mobilità, facendo in modo che nessuna assunzione sia possibile nel senso che su di esse non possa provvedere l'ufficio pubblico se non in presenza di clausola di accettazione della competente organizzazione sindacale, a livello di azienda e di territorio.

## C

Il sistema del collocamento preferenziale con divieto di chiamata diretta da azienda ad azienda, non deve essere abolito, come fa il disegno di legge in questione, ma mantenuto e potenziato. Altri-



## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

menti le grosse operazioni di esodazione di mano d'opera in programma si tradurranno in un disastro sociale, con liste di collocamento sovraffollate, con una disorganizzazione e incapacità ancora maggiore della attuale degli uffici di provvedere alla formazione di graduatorie e agli avvii in tempi ragionevolmente brevi

Solo deve essere mantenuto l'accorgimento che un certo quantitativo di offerte di lavoro, limitatamente alle richieste numeriche, deve essere riservato al collocamento ordinario, poniamo il 20 per cento, con esclusione peraltro di ogni ricorso al passaggio diretto da azienda ad azienda. Previsione anche qui di controllo sindacale preventivo e penetrante. Conviene realizzare la riserva, trasferendo i lavoratori iscritti nelle liste ordinarie nel circuito del collocamento preferenziale di mobilità piuttosto che l'inverso.

Non si dimentichi che l'impresa in crisi costituisce assieme un carico per la collettività nazionale ed una prova di incapacità sia degli imprenditori sia del ceto imprenditoriale nel suo complesso.

## D

Si deve stabilire che la mobilità deve poter riguardare tutti i lavoratori dell'impresa in crisi, non già solo quelli prescelti dall'imprenditore.

Costui potrà prescegliere solo coloro che intende porre in sospensione assistita da CIG, a zero ore o ad un minor numero di ore di sospensione.

Anche qui occorre fare chiarezza. Poiché la sospensione riguarda il posto di lavoro e non la persona fisica che precariamente lo occupa, si deve stabilire che la sospensione in CIG — c'è già ma occorre ribadirlo — deve essere negoziata con le organizzazioni sindacali, in via preventiva e penetrante ancor prima che si parli di un ricorso al CIPI per una qualsivoglia dichiarazione di crisi. Si deve stabilire l'obbligo della rotazione sia nel senso di un minor numero di ore di sospensione rispetto al pur possibile preventivo di sospensioni a zero ore, con ampliamen-

to della fascia incidente di lavoratori, sia nel senso della rotazione di lavoratori nella sospensione a zero ore, rimettendosi per l'identificazione dei casi concreti alle organizzazioni sindacali contrapposte, e prevedendo però un ricorso all'autorità giudiziaria, sia a tutela delle ragioni sindacali (articolo 28 Statuto) sia delle ragioni individuali. La qual cosa si esprime, bastando scrivere « salvo azione giudiziaria avanti il giudice del lavoro ».

La scelta, cioè non di meno, dei dipendenti da porre in CIG deve rispondere a criteri obiettivi quali quelli dettati dagli accordi interconfederali (anzianità assoluta e di servizio, carichi di famiglia e altri sociali esigenze tecnico-produttive in concorso fra di loro).

## E

Sul modo di disciplinare la formazione delle fasce professionali, abbiamo già detto.

L'esigenza di preservare i livelli della occupazione femminile trovano sede più opportuna in tema di disciplina all'esito dei processi di mobilità.

Tuttavia, mette conto di introdurre un richiamo esplicito alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, nel senso che l'autorizzazione all'effettuazione di lavori notturni per il personale femminile, se viene negata dal sindacato vieta alle imprese di assumere mano d'opera maschile in sostituzione di quella femminile che dovrebbe essere ovviata per precedenza di graduatoria impone i necessari spostamenti di mano d'opera, le turnazioni del caso ecc. Se poi viene concessa l'autorizzazione, ciò non significa che la donna sia obbligata ad effettuare il turno notturno, ma si deve stabilire che essa può esservi adibita in periodo di prova e che comunque il suo rifiuto se esonera l'impresa dall'assumerla, non implica la perdita del posto in graduatoria. Si dovrà altresì stabilire il congegno necessario per consentire la fuoriuscita dal turno notturno delle donne, non appena la loro adibizione non appaia più strettamente indispensabile.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

I migliori interpreti dell'applicazione di questi principi rimangono sempre le organizzazioni sindacali e i giudici del lavoro

Per quanto riguarda i lavori pesanti, occorre dire con chiarezza, che *a)* la richiesta di adibizione a lavori pesanti, non esclude l'obbligo dell'assunzione della donna, *b)* che se la donna rifiuta l'avvio, essa conserva il posto in graduatoria, anche in graduatorie successive per altri posti di lavoro, *c)* che la richiesta di adibizione a lavori pesanti o insalubri o inadatti all'organismo femminile, deve specificare di quali lavori si tratti, deve essere corredata da un parere di indispensabilità dell'organizzazione sindacale di fabbrica e comporta, in ogni caso, la salvezza dell'azione della donna avanti il giudice del lavoro anche in punto alla effettiva sussistenza del requisito di indispensabilità

## F

Attualmente, il sistema di collocamento di lavoratori in mobilità, si basa su candidature volontarie di lavoratori per posti di lavoro offerti e la formazione di nuove graduatorie da parte degli uffici fra i candidati

Occorre invece stabilire che nelle graduatorie per i posti di lavoro offerti nei vari uffici di collocamento, sono inseriti d'ufficio tutti i lavoratori iscritti nella fascia professionale o provvisti della categoria e qualificati richieste, che abbiano la loro residenza entro 50 chilometri di raggio e in ogni caso da cui sia possibile raggiungere il posto di lavoro con non più di un'ora di percorrenza con mezzi pubblici (si dovrà tener conto anche dei turni in cui i servizi pubblici cessano, per stabilire in tal caso l'obbligo dell'azienda di provvedere mezzi di trasporto alternativi in predisposti centri di raccolta)

Ovviamente, saranno preferiti, se lo vogliono, coloro che possono vantare un punteggio per il periodo di tempo trascorso in CIG equivalente ad anzianità di iscrizione nelle liste del collocamento ordinario

Per quanto riguarda l'inserimento in fascia, e la stessa formazione delle fasce, occorre sempre stabilire la consultazione e il parere delle organizzazioni sindacali, salva sempre l'azione sia del sindacato sia del singolo interessato avanti il giudice del lavoro

Ma non lasciare in materia di diritti soggettivi alcuna discrezionalità alla pubblica amministrazione, ed escludere i ricorsi amministrativi, costosi, causa di perdite enormi di tempo, e soprattutto del tutto inutili

## G

Per quanto riguarda l'ampiezza del circuito di mobilità, fermo restando, l'inserimento in esso di un numero doppio di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ordinario rispetto alla quota riservata del 20 per cento perché concorrano con gli altri, occorre stabilire con chiarezza che il solo circuito preferenziale delle imprese appartenenti al settore cui appartiene l'impresa in crisi, non sarà mai sufficiente a garantire lo smaltimento neppure dei soli lavoratori in mobilità

Pertanto occorrerà ritornare alla disposizione originaria della legge 12 agosto 1977, n. 675, magari stabilendo norme più precise e di più semplice applicazione per l'individuazione delle imprese tenute. E stabilendo soprattutto che i lavoratori dell'impresa in crisi, da quando è stata effettuata l'identificazione di imprese tenute all'assunzione ma appartenenti ad altro settore, frequentano corsi di riqualificazione che è sbagliato denominare « professionali », ma che devono essere chiamati propriamente « di settore », o per meglio dire « di qualificazione di settore », stabilendo una preferenza nell'avviamento per coloro che tali corsi hanno frequentato

Per rendere effettiva la qualificazione di settore e la riqualificazione professionale, sembrano necessarie talune disposizioni

*a)* che questi vengano organizzati presso le aziende di provenienza e di de-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

stinazione secondo i casi, con costi a carico della Regione, per non onerare la Regione di compiti che non è assolutamente attrezzata ad assolvere (il sistema scolastico professionale non è ricettivo di simili corsi),

b) che fino a quando tali corsi non sono istituiti e funzionanti, non si può procedere ad avvio al lavoro né per collocamento ordinario né per mobilità, statuendo una opportuna previsione penale per le imprese che non organizzano e per i pubblici funzionari che omettono di organizzare il sistema di rifusione dei costi di tali corsi. Alternativamente — e la via seguita nella proposta — si può porre provvisoriamente a carico delle aziende, così prevedendo il rimborso dei costi

## H

Occorre abolire le stupide disposizioni (« Unidal ») sull'incondizionato favore — e sul sicuro danno — rispettivamente delle imprese che si cedono le aziende e dei lavoratori che vi sono addetti. Non c'è nessuna ragione al mondo di danneggiare i lavoratori di codeste imprese e di favorire codeste cessioni, con ciò implicitamente sfavorendo le imprese che invece le aziende se le tengono per migliorarle. La disposizione esistente serve solo come autorizzazione legislativa alla frode.

Occorre invece stabilire che l'impresa cessionaria dell'azienda subentra nella dichiarazione di crisi emanata a favore dell'impresa cedente e nei limiti di questa, sempreché il CIPI ne decida l'estensione su richiesta della cessionaria.

## I

I corsi di riqualificazione e di qualificazione di settore devono essere aperti sia ai lavoratori in mobilità sia a quelli iscritti nelle liste di collocamento ordinario.

I corsi rilasciano attestati di frequenza, non diplomi.

Si lasci alle parti del contratto di lavoro, sotto la supervisione dell'autorità

giudiziaria, stabilire se i risultati conseguiti sono sufficienti.

Occorre invece prevedere una modifica dell'articolo 2096 del codice civile, stabilendo due cose

a) che il recesso in periodo di prova non è ammesso che alla fine del periodo di prova convenuto e deve essere motivato specificamente a pena di nullità e deve essere dato per iscritto,

b) che il recesso stesso è assoggettato al sindacato di merito e di legittimità dell'autorità giudiziaria ordinaria del lavoro, qualunque sia il datore di lavoro pubblico o privato,

c) che in caso di recesso illegittimo, ne segua l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori,

d) che durante il periodo di prova, si può recedere a norma degli articoli 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o nei casi consentiti a norma dell'articolo 2118 del codice civile, per motivi che esulino dalla prova e dall'esperienza professionale,

e) che in tutti i casi, il recesso in periodo di prova obbliga alla corresponsione dell'indennità di anzianità.

## L

Infine, occorre prevedere la situazione che viene ad instaurarsi alla fine del periodo di ristrutturazione, di CIG e di mobilità. Sia nell'ipotesi che non si sia raggiunta la previsione di esodazione formulata dall'imprenditore, sia che questa sia stata rivista e corretta nel corso del tempo.

In tali casi, la previsione di un ricorso ai licenziamenti collettivi è del tutto cervellotica. Lo si è visto nel caso della FIAT. O il mercato del lavoro non ha offerto opportunità di esodazione consistenti oppure la previsione formulata all'inizio del processo o nel corso di esso, si è rivelata eccessiva.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Occorre dunque in un primo luogo prevedere una nuova indagine rivolta all'accertamento delle reali condizioni in cui versa l'impresa in crisi. Indagine che ben può essere svolta, questa volta, dall'autorità giudiziaria ordinaria, sia in sede di articolo 28 dello Statuto, su iniziativa dei sindacati, sia dai singoli lavoratori, in applicazione del loro diritto di impugnare il licenziamento individuale ex articolo 3, seconda parte, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Ma occorre stabilire che prima di queste azioni giudiziarie o meglio per consentirne lo svolgimento, il recesso debba essere sospeso nella sua operatività.

Qualora poi l'autorità giudiziaria accerti che il processo di mobilità non ha avuto esito per insufficienza delle offerte di lavoro, mentre l'impresa delle offerte un'ulteriore esodazione della forza di lavoro, allora il CIPI dovrà pronunciare una proroga della dichiarazione di crisi, si dovrà effettuare obbligatoriamente un ricambio integrale dei lavoratori tuttora in CIG ove per costoro non fosse stata prevista la rotazione, e pure obbligatoriamente il circuito preferenziale dovrà essere esteso a tutte le imprese presenti nel territorio investito dai decreti di mobilità, le quali saranno tenute senza distinzione alcuna a rispettare lo statuto dei lavoratori per i lavoratori così assunti, ancorché abbiano un numero di dipendenti inferiore a 16, e senza restrizione alcuna riferita a sedi, stabilimenti, uffici ecc.

Si avrà l'avvertenza di stabilire che per la durata della mobilità, non sono ammessi contratti a termine per nessuna delle imprese site nel territorio nonché il divieto di licenziamento per qualsiasi causa non disciplinare per la durata di un triennio dall'assunzione di lavoratori in mobilità.

## M

Le imprese che si pongano in liquidazione, potranno accedere al circuito di mobilità, ma in nessun caso al beneficio della CIG, e dovranno mantenere in ser-

vizio a retribuzione piena i lavoratori per tutta la durata della mobilità. Le imprese insolventi e che vengano dichiarate fallite o commissariate, non potranno egualmente procedere a licenziamenti e saranno trattate alla stregua di ogni altra impresa in crisi.

Queste le considerazioni che risultarono necessarie, quando ci ponemmo a studiare il sistema vigente. La proposta di legge che presentiamo accoglie quasi tutti costesti suggerimenti.

\* \* \*

Lo studio accurato delle situazioni di fatto, della casistica offerta dalle imprese in crisi, che e o dovrebbe essere tipico di un'istituzione parlamentare, non solo suggerisce di discutere ampiamente in aula il disegno di legge, ma anzi obbliga a siffatto modo di procedere, perché il disegno di legge mostra di essere carente precisamente nell'accurata analisi dei fatti della nostra economia del lavoro. Ciò e senza dubbio la conseguenza di un particolare clima « terroristico » (o passa il disegno o la patria e perduta) che si è voluto instaurare, per far passare in modo acritico, o per meglio dire, nella fretta, disposizioni che violano non uno, ma quasi tutti i principi della Costituzione repubblicana, a cominciare da quello che vede, nel sistema dei diritti soggettivi, pubblici e privati, il più importante strumento di contenimento e di controllo dello strapotere, in un ordinamento misto di Stato ed economia privata, delle istituzioni economiche e delle strutture imprenditoriali.

Tutto è messo in opera nel disegno di legge n. 760 per evitare il controllo che su tali diritti soggettivi è poi chiamata ad esercitare l'autorità giudiziaria ordinaria, sia civile sia penale. Se si vuole, si disciplini, invece, nel senso della rapidità ed efficacia, tali controlli giurisdizionali (che pure nel sistema del lavoro, sono ormai assai rapidi). Ma non si getti via il bambino con l'acqua sporca. E non si chiami poi — come si è tentati di fare ogni volta che si discute e si appro-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

va un disegno di legge sull'emergenza - la Corte costituzionale ad un lavoro di vera e propria demolizione legislativa. Il disegno di legge n. 760 ha appunto questa fondamentale caratteristica che sottoposto a vaglio di costituzionalità, non rimarrà in piedi neppure in una sola delle sue molte e farraginose disposizioni. O, il che è peggio, invita la Corte a modificare a fondo il nostro sistema costituzionale, per dare spazio ad uno Stato onnipotente, il quale si conduce sempre sotto il segno dell'« emergenza ». Che è poi la caratteristica saliente degli ordinamenti autoritari.

## TITOLO I

## COLLOCAMENTO ORDINARIO

Il disegno di legge n. 760, pur essendo tecnicamente pregevole, dà l'impressione di un'occasione mancata.

Infatti le norme che esprimono, sui punti maggiormente controversi, una precisa volontà politica del Parlamento sono assai scarse. Questa volontà sembra, al contrario, compendiabile nell'asserto che i problemi offerti dal collocamento dei lavoratori sono troppo complessi per essere affrontati in un'aula o in una Commissione parlamentare. Sicché, appaia quasi conveniente fare ricorso - che si potrebbe al limite definire ossessivo - allo strumento della delega all'esecutivo, o per meglio dire ad organi locali dell'esecutivo, sui quali è chiamato a vigilare il Ministero del lavoro. Se questa è l'ispirazione dominante del disegno di legge - ispirazione che viene confermata dalla cura posta, anch'essa quasi ossessiva, nell'escludere la vigilanza e il controllo dell'autorità giudiziaria, che poi si converte in una serie, assai incompleta del resto, di ricorsi amministrativi noti, soprattutto se giurisdizionali, per la loro lentezza e scarsa mateghevolezza nella ricerca della verità - se questa, dicevamo, è l'ispirazione, non si comprende come si sia potuto escludere o notevolmente limitare tutta l'attività di produzione di norme private, che nel no-

stro sistema del lavoro si riassume ma non si esaurisce nella contrattazione collettiva.

Ancora se questa è l'ispirazione, va rilevata la mancanza, nel disegno di legge, di una specifica ed organica normativa sulla, necessariamente immediata perché preliminare, integrazione degli organici del corpo degli ispettori del lavoro e delle strutture pubbliche del collocamento.

Poiché qualche timido passo in avanti è stato realizzato negli ultimi tempi, grazie all'inserimento nell'amministrazione dei giovani della legge n. 285, si avvertiva la impellente necessità di potenziare questa forma di integrazione degli organici, di disciplinare meglio gli accessi, lo sviluppo e la carriera di questi lavoratori, il loro eventuale inserimento in pianta fissa, e l'estensione del contratto di lavoro *part-time* anche ai lavoratori della pubblica amministrazione, che per particolare competenza acquisibile, possono dare un serio contributo al rilancio del collocamento pubblico.

Ma i giovani non risolveranno il problema della deficienza degli organici, onde il problema andava riesaminato dal Parlamento in modo approfondito.

I pubblici funzionari, quantunque di grado elevato, richiedono, poi, per operare nell'interesse pubblico e soprattutto per essere immuni da prepotenti interessi privati che si presentano nella forma, astratta e oggettiva, degli « interessi della produzione », precise indicazioni di finalità e di comportamenti strumentali, che si racchiudono, nel nostro sistema, nella formulazione di precise - sufficientemente precise - « volontà di legge », cioè di norme generali indicatrici di scelte politiche.

Non sembra che questa fondamentale ispirazione costituzionale di qualunque produzione legislativa che veda un importante ruolo della pubblica amministrazione, sia raccolta nel disegno di legge n. 760 sul collocamento.

\* \* \*

La delega del legislatore all'esecutivo, incontra limiti molto precisi.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Limiti che non sono stati tenuti presenti o che sono stati volutamente trascurati dagli estensori del disegno di legge

Fin dai primi articoli, come giustamente nota la Commissione per gli affari costituzionali, appare sottovalutata la portata dell'articolo 97 della Costituzione, sull'organizzazione per legge degli uffici pubblici

Si deve poi porre mente al sistema costituzionale della delega legislativa e ai principi costituzionali in materia (articoli 70-82 Cost.)

Per esprimerci nei termini più semplici possibili se il Parlamento intende legiferare su una materia già legiferata, deve tener conto di due distinti fattori che quasi sempre le materie legiferate creano dei diritti soggettivi, pubblici o privati, dei cittadini, o li riconoscono, li tutelano, ecc. In secondo luogo, che con la delega conferita all'esecutivo su materie già legiferate, il Parlamento può intendere fare due cose *a*) intervenire, per disciplinarla, sull'attività discrezionale classica della pubblica amministrazione, sui suoi poteri di iniziativa, di produzione di norme, nel senso cioè di limitare questa attività discrezionale o per meglio dire, allo scopo di limitare l'esercizio di quel potere. Il che è sempre ovviamente possibile al legislativo, oppure *b*) intervenire per accrescere i poteri della pubblica amministrazione, cioè per affidarle dei compiti che in precedenza o essa non aveva o doveva effettuare senza alcun margine di discrezionalità o addirittura per conferirle il potere di produzione di norme, riservato allo stesso Parlamento. Ebbene, questo secondo tipo di intervento, come il primo, sui diritti soggettivi dei privati, è il più delicato. In sostanza il Parlamento si propone di delegiferare determinate materie conferendo alla pubblica amministrazione il potere di produzione di norme su di esse.

Orbene, quando il Parlamento interviene su materia già legiferata creatrice di diritti soggettivi, può farlo, ma è soggetto, più che in ogni altro momento, al controllo di costituzionalità. Ne è un esempio la legislazione sulla contingenza e la scala mobile.

I problemi che sorgono sono però, in questi casi, di rapporto fra Parlamento e autorità giudiziaria, e in specie con la Corte Costituzionale. Non sono problemi di delega all'esecutivo, perché si suppone che in questi casi il Parlamento sia accorto nel limitare la delega di produzione normativa e restringerla ai casi veramente insignificanti e di mera esecutorietà di volontà di legge chiaramente espresse.

Nondimeno, anche in questi casi si possono incontrare gravi problemi di costituzionalità, quando opera il Parlamento, come fa in larga misura il disegno di legge n. 760, o attraverso la limitazione o l'esclusione di poteri dell'autorità giudiziaria (il che può avvenire anche implicitamente e con tecniche assai raffinate: si pensi alla tecnica della depenalizzazione implicita, attraverso la formazione di fattispecie penali « tipiche » che in sostanza riducono l'impatto della legislazione penale ordinaria) o attraverso la degradazione di diritti soggettivi a interessi legittimi od occasionalmente protetti, il che è operazione quasi sempre esclusa quando i diritti soggettivi hanno rilievo o substrato sicuramente costituzionale. Si veda la giurisprudenza della Corte Costituzionale sui vari regimi di imposta, ultimi esempi quelli dell'imposta sulle aree e dell'ILOR.

Quest'ultima operazione di « degradazione » presuppone l'estensione dell'intervento della pubblica amministrazione, cioè una tendenza all'« amministrativizzazione » del diritto.

Il che ci conduce all'altro argomento, della delega legislativa all'esecutivo.

Il primo limite che il Parlamento incontra, è quello che una vera e propria delega legislativa — dice la Costituzione — non può essere conferita — sostanzialmente — che al Governo.

Può essere delegata la produzione di norme che non siano legislative, cioè che debbano sempre obbedire ed essere conformi alle norme di legge? Certo, ma in tal caso non c'è bisogno di delega in senso tecnico, anzi l'esecutivo non avrebbe in teoria neppure bisogno di un intervento parlamentare. Il fatto è che in questi

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

casi, si delega un intervento all'esecutivo, che incide su norme di produzione privata, sull'autonomia del privato e dei vari corpi o comunità sociali. Ebbene, è ammesso o no questo tipo di delega all'esecutivo? Le opinioni degli esperti sono contrastanti. Coloro che sono inclini ad ammettere questo tipo di delega, sostengono peraltro unanimemente che due sono le condizioni di legalità della delega: a) che il Parlamento fissi con minuzia i criteri cui la pubblica amministrazione si dovrà uniformare nella produzione delle norme, b) che in nessun caso la delega può essere rilasciata su materie per le quali sia espressa una riserva costituzionale di legge. Che le norme amministrative emesse in esecuzione della delega debbano essere costituzionali non si dubita. Escluso l'intervento della Corte Costituzionale, che si esercita solo su atti aventi forza di legge, il controllo di costituzionalità di tali norme verrà esercitato dai giudici. Ma il controllo dei giudici ordinari sui provvedimenti amministrativi è estremamente limitato, e quello dei giudici amministrativi non lo è da meno.

Il dubbio più inquietante riguarda però altro: quali fra i diritti soggettivi sono degradabili ad interessi legittimi? Cioè quali materie sono delegabili all'attività produttrice di norme della pubblica amministrazione?

Talune volte, la delega prevede, quasi a correzione, in modo esplicito o implicito (ad esempio, parlando di diritti, obblighi, doveri del privato) l'intervento dell'autorità giudiziaria ordinaria. Si pensi, per non parlare del nostro tema, ma di uno affine, del collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Del resto, è stato osservato, nello stato moderno non sarebbe mai possibile prescindere, proprio per la tutela di preminenti interessi e diritti del cittadino, dall'intervento della pubblica amministrazione che è produttivo di norme, soprattutto affinché sia il meno possibile discrezionale (autolimitate).

Insomma, questo argomento è fra i più delicati del nostro diritto costituzionale, occorre molta precauzione sapen-

do di quali ostacoli era irto il territorio attraversato.

Così ad esempio, e ampia e non circoscritta la delega che riguarda l'intervento in tema di professionalità V1 è solo un precedente, in cui la delega raggiunge vertici così estremi di « amministrativizzazione » del diritto ed è la mai applicata e in realtà penosissima legge 21 dicembre 1978, n. 845, sugli accertamenti di professionalità e i corsi di formazione e di aggiornamento. Si corre il rischio, in tali casi, di confondere le leggi con i proclami e i programmi di un'assemblea costituente o di un congresso di partito.

Qui, si delegifica, nell'argomento delimitato che è quello della professionalità del lavoratore, l'autonomia privata, si delegifica la normazione privata. Questo è dal punto di vista costituzionale, totalmente inammissibile. Occorre ben altro. Occorre che la delega, se delega si vuol fare, sia rilasciata al Governo, occorre comunque che l'individuazione in forma di criteri ispiratori, della volontà parlamentare sia minuziosa, anzi meticolosa. Occorre, se si intende programmare un intervento della pubblica amministrazione in materia di diritti soggettivi, specie se a rilievo costituzionale, come il lavoro, prevedere la non-degradazione di codesti diritti a interessi manipolabili dalla stessa pubblica amministrazione e dai suoi organi giurisdizionali, ma prevedere o sottolineare il perdurante intervento dell'autorità giudiziaria ordinaria. Occorre, guai se non fosse così, guardarsi dal « regionalizzare » queste materie, il che non significa non snellire e decentrare, ma non creare diritti diversi per i lavoratori italiani, a seconda della regione in cui abitano o lavorano.

Se poi si vuole delegificare in materia addirittura già legiferata e creatrice o tutelatrice di diritti soggettivi (già la legge n. 264 del 1949 era sul punto alquanto ambigua mentre la legge del 1968 sugli invalidi lo è molto meno), il limite che si incontra non è più soltanto quello dei diritti soggettivi, ma anche quello della riserva di legge, di carattere implicito. In questo senso, che quando una materia è

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

legiferata, ci sono pochi problemi, anzi c'è solo il problema della costituzionalità della legge. Ma se la materia si vuole togliere dalla legge, e lasciarla all'esecutivo, allora insorgono tutti i problemi di bel nuovo, che un legislatore accorto cercherà il più possibile di evitare od aggirare.

Perché? Perché il nostro sistema costituzionale è imperniato su due volontà o previsioni fondamentali. Quella della legge, che tutto domina. Quella dell'autonomia privata, che tutto domina al di sotto della legge. E di uno Stato governato dall'esecutivo, destinato essenzialmente a realizzare le volontà parlamentari e idealmente sprovvisto di una significativa discrezionalità, che non sia puramente politica.

È un sistema vecchio e superato? Ma è questo il fondamento pluralistico del nostro sistema. Può darsi che sia antiquato, ma al di là di esso, occorre fare il passo del sistema corporativo fascista, all'indietro, oppure il passo del sistema socialista, in avanti.

Il disegno di legge si muove decisamente all'indietro.

\* \* \*

Finito il discorso sulla delega, osserviamo che la nostra proposta, pur essendo sprovvista di una garanzia di piena corrispondenza al sistema, e peraltro infinitamente più idonea a far superare il vago di costituzionalità.

La proposta risponde anche ad un'altra ispirazione: quella sociale. Ispirazione che è invece largamente assente nel disegno di legge n. 760, che sembra più il frutto di una mediazione fra parti sociali, che l'espressione del supremo organo legislativo della Repubblica.

Ispirazione sociale significa che in ogni atto di produzione legislativa, il Parlamento registra e incarna le sue preoccupazioni sociali. Nel nostro caso, le preoccupazioni per la piena occupazione, per i giovani e le donne, per il rischio di discriminazioni, che non sono puramente politiche o sindacali, ma (quantitativamen-

te) quelle ben più incisive, della discriminazione per sesso, o per professione o mestiere, per età, o per provenienza, o per cultura ed educazione, fino ad arrivare alle discriminazioni per l'aspetto e la salute.

Infine si è cercato di prevedere un sistema di controllo capace di funzionare, volgendo lo sguardo alla maggiore efficienza dell'autorità giudiziaria oltre che alle maggiori garanzie di imparzialità che essa offre, rispetto ai controlli lasciati alla stessa pubblica amministrazione o al sistema della giustizia amministrativa. In questa materia, la rapidità anzi la fulmineità degli interventi di controllo è essenziale.

Si è poi voluto trasfondere nella proposta quella esperienza giudiziale e amministrativa che è stata fatta negli anni decorsi, proponendo all'attenzione vostra talune soluzioni di problemi tuttora aperti.

Ciò non vuol dire che la proposta consenta di lasciare in ombra i problemi derivanti dalla necessità di incremento degli organici della pubblica amministrazione e della magistratura.

Ma si è preferito non esprimere norme precise in argomento, affinché la Commissione possa discutere liberamente e formulare il testo che risulterà da una aperta e franca discussione, senza vincoli di predisposizione.

In generale, si è reputato che la mediazione verticistica fra le parti sociali — cioè fra padroni e imprenditori pubblici e privati — nel quadro di un'attività legislativa, sia non poco sconsigliabile anzi nociva. Quest'attività, che sottende l'attività tecnico-parlamentare, è stata invece, a quanto sembra, la molla essenziale dell'attività parlamentare nel periodo della cosiddetta solidarietà nazionale. L'ispirazione era buona, ma il modo della sua realizzazione francamente deludente. Soprattutto in punto a rispetto dei diritti costituzionali dei cittadini. Il Parlamento non può non tenere nella dovuta considerazione il fatto che la Corte costituzionale è oberata da migliaia di ricorsi che furono in giacenza per anni a motivo dell'impegno esclusivo della Corte nel pro-



cesso Lockheed Terrà anche conto del fatto che la Corte costituzionale non può sopravvivere ad un corpo coerente e ramificato di legislazione, la quale per avventura sia totalmente ispirata ad un tipo di Costituzione diversa da quella attualmente in vigore. Le recenti osservazioni sulla divergenza e divaricazione fra costituzione formale e costituzione materiale devono essere argomento di seria riflessione per noi. Non si può chiedere che la Corte costituzionale si attivi per correggere e controllare l'attività legislativa per mantenerla nell'alveo della Costituzione, se si offre alla Corte la sola alternativa di dichiarare l'incostituzionalità di dozzine di leggi — o meglio, di decreti-legge — che, fra l'altro, per via della *vacatio* costituzionale fra decreto-legge e legge di conversione, hanno avuto un principio, a volte assai rilevante, di attuazione.

È un vero e proprio ricatto, non dissimile da quello che il Governo legiferante per decreto, ha esercitato nei nostri confronti ormai da quasi due legislature, su argomenti della massima rilevanza in tutti i campi, ma soprattutto nel campo del lavoro.

I proponenti sono invece convinti che la mediazione sindacale, che sia non verticalistica, non assunta a fondamento legislativo della Repubblica, ma intesa come forma adeguata di normazione privata sempre sottoposta alla volontà parlamentare e al vaglio dell'autorità giudiziaria ordinaria, sia uno strumento ancora validissimo e certo infinitamente superiore all'attività normativa della pubblica amministrazione.

È stato detto giustamente che nel nostro sistema si sono posti in luce taluni problemi di flessibilità nella distribuzione, collocazione e nell'uso della forza lavoro. Ma questa situazione la si è intesa in due modi: da un lato, si è lamentata la scarsa efficienza delle strutture pubbliche del collocamento e la scarsa volontà di consentire una maggiore flessibilità imprenditoriale, presente nelle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Dall'altro, si è invece ritenuto che la scarsa efficienza degli uffici pubblici sia irrimediabile per-

ché il collocamento rifugge dai « lacci e laccioli » dell'organizzazione statale e che quindi meglio sarebbe affidare il collocamento all'autonomia privata delle contrapposte categorie sociali degli imprenditori e dei sindacati.

Ognun vede che vi è una contraddizione in questo modo di vedere le cose e di organizzare il pensiero verso una soluzione dei problemi. Se la rigidità è imputabile alla contesa sociale fra lavoratori e loro rappresentanze e gli imprenditori, c'è poca speranza che qualsiasi organizzazione di distribuzione e collocazione della forza di lavoro funzioni meglio di quella pubblica. Non si citi il collocamento negli Stati Uniti, in cui l'abbandono del « *closed shop* » a motivo delle discriminazioni e restrizioni introdotte dal sindacato nel collocamento, ha coinciso con una liberalizzazione del collocamento a favore di chi assume, col risultato che si è dovuta creare — senza molto successo — un'apposita agenzia pubblica per cercare di porre un freno alle discriminazioni operate su vasta scala (Equal Employment Opportunities Commission).

Se invece le rigidità dipendono dal cattivo funzionamento degli uffici, allora il Parlamento non può esimersi dal ricordare che le strutture pubbliche hanno funzionato perfettamente, fin tanto che hanno sistematicamente violato la legge 29 aprile 1949, n. 264, riducendosi a mero organi di approvazione delle scelte del personale operate dai datori di lavoro. Sicché non è che le rigidità dipendono dal cattivo funzionamento degli uffici, sibbene che il detto cattivo funzionamento dipende dalla rigidità, cioè dalla legge e dalla sua osservanza. E come meravigliarsi di ciò, posto che nel trentennio nessuno poteva pensare che gli uffici di collocamento, gli ispettorati del lavoro, le stesse amministrazioni centrali prima o poi sarebbero dovute tornare, in presenza delle prime minacce alla piena occupazione, al rispetto della legge?

Se si preferisce un'immagine sintetica, il disegno di legge n. 760 configura una enorme cornice attorno a un quadro piccolissimo. Occorre dare più spazio alla

immaginazione creativa delle forze parlamentari

Il titolo I di questa proposta di legge termina con l'articolo 39 che ha come nota qualificante l'estensione delle norme del collocamento agli ospiti degli istituti penitenziari

La legge 26 luglio 1975, n. 354, recante norme sull'ordinamento penitenziario e il successivo regolamento di esecuzione hanno introdotto nuove norme, in materia di lavoro dei detenuti, sia che tale lavoro avvenga all'interno degli istituti di pena, a favore dell'amministrazione penitenziaria, ovvero, all'esterno, a favore di privati

Le nuove norme, da un lato hanno favorito il trattamento dei detenuti, ma d'altro lato hanno finito per assicurare un trattamento più sfavorevole nei confronti dei lavoratori detenuti (la retribuzione può essere contenuta nei limiti di due terzi delle corrispondenti tariffe sindacali) ma soprattutto non hanno previsto o consentito un collegamento tra il mondo del lavoro e la popolazione carceraria

In virtù di tali norme, sindacati e uffici di collocamento sono stati i grandi assenti dalla realtà penitenziaria dopo l'entrata in vigore della legge di riforma, per cui oggi la ricerca di lavoro, che legittima la concessione da parte delle sezioni di sorveglianza dei benefici della semi-libertà o dell'affidamento in prova al servizio sociale, è demandata alla iniziativa del singolo detenuto, il quale solo attraverso la presentazione di un certificato, più o meno compiacente, che assicuri, al di fuori dei canali istituzionali (uffici di collocamento) una sua possibilità di lavoro, riesce ad ottenere i suddetti benefici

In una legislazione che, ideologicamente, è ispirata alla rieducazione del condannato e al reinserimento del detenuto nella società, l'assenza degli organi preposti alla attuazione della politica dell'occupazione, si tramuta in una latitanza dello Stato in una realtà, quale è quella carceraria, che abbisogna di una cura particolare perché i fenomeni emarginanti, che, il più delle volte, determinano la detenzione, non fini-

scano per divenire cause di deviazioni, ancora più gravi, ed occasioni di reclutamento per la criminalità comune e politica

D'altro canto bisogna tener presente che oltre due terzi della nostra popolazione penitenziaria è costituita da detenuti in attesa di giudizio, di cui una buona parte, o per proscioglimento o per concessione di benefici (libertà provvisoria, sospensione condizionale della pena, perdono giudiziale) acquireranno in breve tempo la libertà, per cui appare indispensabile l'intervento degli uffici di collocamento, per assicurare un collegamento tra i detenuti e gli internati e il mondo del lavoro, onde impedire, dopo ingiuste carcerazioni, anche ingiuste disoccupazioni

L'articolo 39 prevede la presenza, presso gli istituti penitenziari, di un rappresentante degli uffici di collocamento, per assicurare questo collegamento e l'osservanza delle norme della presente proposta di legge anche a favore dei detenuti, i quali, tra l'altro, hanno evidenti difficoltà ad esperire quelle pratiche che assicurino loro — una volta liberi o semi-liberi — il diritto all'occupazione, perseguita in ambiti istituzionali

## TITOLO II

### NORME INTEGRATIVE E MODIFICATIVE SULLA MOBILITÀ DEI LAVORATORI

Nel formare la proposta ci si è trovati di fronte ad un duplice problema, per la verità identico a quello dovuto affrontare nell'elaborare il titolo primo. Da un lato, formulare norme che non siano dei gusci vuoti e che esprimano una volontà di legge sui principali problemi che la mobilità introdotta con la legge 12 agosto 1977, n. 675, aveva posti in luce. Dall'altro lato, prevedere per il rispetto e l'osservanza di tale volontà di legge, una strumentazione di controlli al tempo stesso efficaci e flessibili, che tenessero conto della vivissima ostilità manifestata dai datori di lavoro nei confronti della legge 12 agosto 1977, n. 675,

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

i quali pur avevano reclamato a gran voce l'introduzione della mobilità o meglio la sua regolamentazione legislativa.

I datori di lavoro possedevano già uno strumento apertissimo di mobilità, nella esclusione dal regime della stabilità del posto di lavoro, che era contenuta nell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ma reclamavano una regolamentazione diversa perché si rendevano conto che, abbandonato il regime di piena occupazione in conseguenza della crisi mondiale e di quella specifica della grande industria nel nostro paese, nessun datore di lavoro aveva né la forza né l'interesse di licenziare sotto la sua responsabilità centinaia e a volte migliaia di dipendenti.

Per quanto riguarda i controlli, si è seguita la via già intrapresa nella rielaborazione del titolo primo, tenendo conto della regola fondamentale del nostro ordinamento che affida questi controlli ai singoli cittadini nella forma di loro precisi diritti soggettivi e affida i poteri per la loro applicazione all'autorità giudiziaria ordinaria, la quale nella persona del giudice del lavoro è per vero chiamata, come nel titolo primo, così anche nel titolo dedicato alla mobilità, a dirimere le controversie in modo reputato affidabile e soprattutto relativamente rapido.

Per quanto riguarda invece i contenuti si è ritenuto di non poter seguire l'indicazione di fondo contenuta nel disegno di legge n. 760 che faceva confluire, previa armonizzazione nelle liste del collocamento ordinario, anche le liste del collocamento di mobilità, salvo poi scostarsi dal principio sotto più di un profilo, creando una notevole confusione.

È da ritenersi assodato che se si applicassero le procedure di collocamento ordinario alle imponenti riduzioni di personale messe in atto, con l'intervento della Cassa integrazione guadagni, dalle imprese in crisi e si fosse quindi rinunciato per i lavoratori di codeste imprese al circuito preferenziale di collocamento con le norme caratteristiche che ne assicuravano l'efficacia già adottate dal Parlamento con la legge 12 agosto 1977, n. 675, non si potrebbe venire a capo dei

problemi occupazionali giganteschi che si sono evidenziati negli ultimi tre anni.

Si è piuttosto preferito introdurre norme di tutela nei confronti delle donne e dei giovani ambosessi dai 15 ai 29 anni e norme che consentono l'iscrizione nelle liste di mobilità di determinati contingenti di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ordinario.

Si è dovuto anche introdurre un certo ordine nelle norme che negli articoli 2 e 21 della legge 12 agosto 1977, n. 675, prevedevano le dichiarazioni dello stato di crisi delle imprese e la conseguente applicazione della Cassa integrazione guadagni e delle procedure di mobilità.

Si è notato invero che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e il CIPI rilasciavano dichiarazioni di crisi specificamente aziendale senza alcuna seria limitazione, sul solo riflesso che l'imprenditore denunciava una esuberanza di personale e in particolare senza alcuna seria considerazione del preminente interesse pubblico, che per certo non può essere trascurato dacché le procedure di mobilità e di cassa integrazione rovesciano sulle imprese una pioggia considerevole di miliardi. Non può essere giustificazione sufficiente, politica od economica, quella che individuasse nei lavoratori i beneficiari effettivi di quella pioggia di miliardi. Così non è, almeno in tutti quei casi in cui le dichiarazioni di crisi non vengono rilasciate a ragion veduta, senza cioè un effettivo controllo sulla sussistenza delle eccedenze di personale denunciate dall'imprenditore e sul loro carattere definitivo ed irrimediabile. Quelle dichiarazioni rilasciate a cuor leggero si traducono invece nell'autorizzazione a decurtare del 10 per cento le retribuzioni e a porre il restante 90 per cento a carico della collettività.

Si è poi ritenuto di stabilire che ormai il beneficio della Cassa integrazione guadagni straordinaria non possa essere concesso alla impresa che denunci eccedenza di personale se non attraverso le procedure di dichiarazione di crisi. E per rendere il sistema coerente, nonché per mettere fine agli innumerevoli abusi che si erano ve-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

rificati da parte delle imprese, si è voluto istituire una « dichiarazione di ridotta dimensione produttiva », ispirata alla norma contenuta, ma priva di agganci col sistema, nell'ultimo comma dell'articolo 21 della legge 12 agosto 1977, n. 675, così da formare un quadro completo di ipotesi in cui alle imprese è consentito di intraprendere operazioni che comportino riduzione di personale con l'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria o, ben inteso, anche senza l'intervento di tale Cassa. Il sistema si è voluto congegnare in modo tale che ormai le operazioni di riduzione di personale rientrano nel sistema della mobilità, oppure esse sono vietate. Sicché la categoria dei licenziamenti collettivi, che è disciplinata da altro titolo del disegno di legge, viene, in modo chiaro, collegata a tempo successivo allo spirare delle procedure di mobilità e nei soli casi tassativamente previsti e che, come si vedrà, sono rimasti in numero assai scarso.

Si è poi istituito un collegamento tra le imprese in crisi e quelle in difficoltà, che, come è noto, sono disciplinate dalla procedura di amministrazione straordinaria di cui alla legge 3 aprile 1979, n. 95, e con le altre imprese che si trovano assoggettate a procedure concorsuali.

Si è utilizzata l'occasione offerta dalla rielaborazione di nuove norme in materia di lavoro per introdurre talune norme sostanziali e processuali di cui da lungo tempo si avvertiva la necessità e la cui mancanza aveva causato e causa tuttora non solo malessere e malumore tra le classi lavoratrici, ma anche quel senso di alienità rispetto alle istituzioni e allo Stato. Questo continua ad essere visto nel mondo del lavoro, non già come il garante di un patto sociale o non solo come tale, bensì come agenzia esecutiva di **imperscrutabili piani dei capi di imprese e dei capi di ogni genere** (ivi compresi i capi degli uffici giudiziari).

Si è così cercato di allentare la morsa di sfiducia che attanaglia le istituzioni restituendo loro una certa credibilità con l'appoggio sulla Magistratura o almeno quella parte di essa più numerosa, demo-

cratica e matura che ha fatto di questa istituzione la meno repellente nell'ultimo trentennio di vita pubblica nel nostro paese, soprattutto a partire dai primi anni del decennio trascorso.

L'impresa privata, ma anche quella statale, ha in molti modi rivendicato una maggiore libertà e flessibilità nelle assunzioni e nei licenziamenti.

Nell'elaborare la proposta si è ritenuto opportuno di formulare norme restrittive chiare, anche se a volte complesse, ma di non accogliere quella rivendicazione di libertà.

Nel caso della mobilità, quella rivendicazione — in ciò che va oltre i risultati appunto ottenibili con la mobilità esterna — appare fuori luogo, ché l'impresa in crisi ha, a tutti i fini pratici, fallito nel perseguimento dei suoi scopi sociali, onde non v'è ragione, se non si vuole socializzare subito tutto, di esonerare i proprietari dalla più scrupolosa osservanza della legge e dei principi consacrati nella Costituzione. All'impresa in crisi — per non parlare di quelle che in crisi non sono, ma che agli effetti assistenziali si comportano come se lo fossero — lo Stato già vola in aiuto in modo assai cospicuo, che appare anzi fin troppo cospicuo, per la modicità delle condizioni che, in cambio degli aiuti concessi, lo Stato chiede — o, per meglio dire, non chiede — alle imprese. Le erogazioni puramente improduttive e parassitarie non andrebbero troppo coltivate. Meglio nazionalizzare, e in quella sede stabilire qual'è la sostanza che l'imprenditore ha già sottratto alle imprese e sulla scorta di questi accertamenti, stabilire il prezzo di esproprio.

Se non si vuole espropriare, però non si arrivi, come purtroppo nei cinque anni più recenti troppo spesso si è fatto, a far finanziare con redditi di lavoro dipendente, imprese mal condotte, tecnologicamente arretrate o preventivamente spolpate di ogni risorsa finanziaria.

Applicazione severa, dunque, delle leggi a tutela del lavoro, richiesta di consistenti corrispettivi di investimenti e di spesa per il rinnovamento del materiale umano, in cambio dell'aiuto statale. Come

si pratica altrove più che da noi, dove peraltro è molto maggiore nel ceto imprenditoriale che la gretta fame di denaro, l'ardimento, la sofisticatezza tecnologica e scientifica e l'onestà, se non proprio il disinteresse

Si è detto però che è stata proprio la severa legislazione esistente a demotivare gli imprenditori e a pregiudicare la efficienza delle imprese, imponendo eccessivi carichi occupazionali e remunerativi. Ma se la piena occupazione o la ridotta disoccupazione in tempi di crisi è caratteristica di altri paesi, sarebbe semplicistico così accreditarne il merito alla diversa e più cedevole legislazione di questi, come attribuire alla più severa legislazione il demerito della peggior « *performance* » industriale del nostro

Ma si è anche detto che una maggiore o una non minore libertà d'impresa farebbe riguadagnare alle nostre imprese lo scarto con quelle straniere. I profitti per gli addetti peggio pagati o meno protetti o meglio pagati se più produttivi sarebbero, in sostanza, maggiori e l'incentivo del profitto farebbe aumentare gli investimenti

Non sembra però che esperti di economia, da Keynes in poi, siano in grado di indurci a rinunciare alla nostra legislazione sociale in materia di lavoro dandoci in cambio la garanzia del livello ottimale degli investimenti e la piena occupazione anche al Sud. Né per un'economia che è già in crisi come la nostra, né per un'economia che deve evitare di finirci. Non abbiamo la garanzia né che l'aumento dei profitti a spese dei salari né che l'aumento della produttività per addetto in conseguenza di una maggiore efficienza, *ceteris paribus*, del lavoro svolto in un'ora alla stessa macchina, ci portino al risultato voluto. Non ci verrebbero dunque garantiti né la piena occupazione né il progresso tecnologico. Per cui, il legislatore appare riluttante a rinunciare alle garanzie che gli procura un altro bene significativo, quello, di una maggior pace sociale sui luoghi di lavoro, e appare indotto invece a pensare se con la severità — anche nei movimenti dei capi-

tali guadagnati e nella punizione dell'inefficienza — non si raggiungano, per cura della sopravvivenza dell'impresa, risultati di un qualche rilievo

In Parlamento si deve parlare e scrivere di politica e di economia in modo circostanziato

Orbene in primo luogo fu fatta l'osservazione che là dove l'intervento regolatore dello Stato viene richiesto dalla stessa impresa privata o pubblica, messa a confronto con i problemi sociali della crisi chiaramente più grandi di sé, non si poteva ammettere che la disciplina fosse congegnata in modo tale da lasciare aree scoperte e lacune, tali da permettere all'impresa libertà di manovra, per esempio in tema di mobilità o licenziamenti, là dove essa poteva ritenere di non incontrare gravi problemi di ordine pubblico. Infatti, il nostro ordinamento costituzionale si regge sul principio di eguaglianza e la stessa divisione dell'apparato produttivo in imprese grandi e meno grandi corrisponde ad una logica produttivistica e non legittima per certo discriminazioni di altra natura

Il discorso ovviamente è diverso nel caso della micro-impresa che da un lato può aspirare ad una tutela specifica nella forma di una maggiore libertà di movimento e flessibilità. Anche perché la microimpresa è stata sempre considerata come impresa di un individuo e di pochi altri individui intorno al capo, e come impresa, dunque, nascente. Alla libertà, per dir così, di licenziamenti collettivi per la microimpresa fa riscontro la libertà di licenziamenti individuali, anzi si può dire che la prima categoria non ha propriamente senso nel caso della microimpresa e si è dunque vietato espressamente il licenziamento collettivo per la microimpresa, posto che questa ha libertà di licenziamento individuale (imprese con non più di 15 dipendenti).

Esiste peraltro un vasto movimento di opinione che considera ingiustificata la esclusione della microimpresa dallo statuto dei lavoratori. I presupposti da cui muove tale movimento sono vari. Con essi si pone l'accento sul fatto che la micro-

impresa in taluni casi non si identifica con il concetto di impresa nascente, o, per dirla altrimenti, che non è micro la impresa il cui imprenditore è tutt'altro che una forza economica trascurabile. Si è preferito, tuttavia, lasciare che questo movimento di opinione si sviluppi e si amplifichi, considerando che esso ha un ruolo estremamente positivo da svolgere, che è quello di attirare l'attenzione dell'opinione pubblica sui fatti economici e sulla loro reale complessità.

Del tutto ingiustificata appare invece l'esclusione dallo Statuto dei lavoratori, dei datori di lavoro pubblici, in primo luogo delle amministrazioni dello Stato.

L'esclusione è stata senza dubbio uno dei fattori principali della crescita di inefficienza della pubblica amministrazione. Questa non è assoggettata ad altri controlli in materia di pubblico impiego che quelli estremamente lenti, burocratici, macchinosi e superficiali della giurisdizione amministrativa, che quasi mai del resto entra nel merito delle controversie e degli atti dell'amministrazione con i necessari approfondimenti e non può comunque prendere provvedimenti volti a costringere la pubblica amministrazione a comportarsi secondo legge e giustizia. Di qui una crescente sfiducia, un oscurarsi della regola di diritto, l'instaurarsi di un clima favorevole all'azione di piccoli o grossi gruppi clientelari, variamente legati ai partiti politici, lo sviluppo stesso avuto dal sindacalismo autonomo, necessariamente corporativo e difensivo.

Occorre invece che la pubblica amministrazione sia una scatola di vetro non a parole. Oggi non è, anzi, per riconoscimento universale, è un monumento alla inefficienza, all'insipienza nazionali. Il sistema che ha colpito l'Italia meridionale lo ha dimostrato su scala gigantesca e non certo per la prima volta.

Per ottenere un maggior controllo sull'attività della pubblica amministrazione, specie nel settore delicato del pubblico impiego, è indispensabile dotare le organizzazioni sindacali dei poteri che lo Statuto dei lavoratori riconosce e al tempo stesso dotare i lavoratori di tutti quei

diritti che, in attuazione della Costituzione, quello Statuto ha tratto per loro dall'oblio.

Non di meno, affidare poi l'applicazione dello Statuto alle giurisdizioni amministrative (Tribunale regionale amministrativo e Consiglio di Stato) sarebbe un'impresa votata all'insuccesso. Lo Statuto invero, con l'indispensabile suo complemento costituito dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, che istituì il nuovo processo del lavoro, è stato concepito in funzione dei controlli dell'autorità giudiziaria ordinaria, e pertanto l'una cosa implica l'altra. Per la materia individuale e sindacale del pubblico impiego occorre dunque superare il limite rappresentato dall'articolo 4 della legge 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E, almeno per quanto riguarda i poteri di annullamento o di comminatoria di inefficacia degli atti amministrativi. In altre parole, se è opportuno lasciare alla pubblica amministrazione il potere di emanare nuovi atti amministrativi in sostituzione di quelli illegittimi, non deve esserci dubbio che gli atti che siano tali, cessano dall'aver applicazione alle materie contestate, o con sentenza definitiva dell'autorità giudiziaria o con provvedimenti provvisori nei casi urgenti, da essa stessa presi. Al tempo stesso, non deve esservi dubbio che l'autorità giudiziaria possa ordinare genericamente alla pubblica amministrazione di sostituire gli atti illegittimi, indicando magari anche le caratteristiche di massima di quelli legittimi (o quelle che l'atto illegittimo avrebbe dovuto possedere per essere legittimo), affinché se questa non provveda, ricada automaticamente sotto la giurisdizione penale, sia per l'inottemperanza ad ordini cautelari dell'autorità giudiziaria come previsto dall'articolo 388 del codice penale, sia per omissione di atti d'ufficio come previsto dall'articolo 328 o, in casi di abusi, dall'articolo 323 dello stesso codice.

Deve cessare, nell'intraprendere l'opera di moralizzazione della pubblica amministrazione, innanzitutto quella regola non scritta dell'immunità civile e penale che è all'origine dei peggiori guasti della pubblica amministrazione nel nostro paese.

Se il traguardo è quello di migliorare i livelli di efficienza e di moralità della pubblica amministrazione, allora occorre anche che la giurisdizione penale sia, quantunque oculata, rapida ed efficace. Si muove in questa direzione l'ampliamento della competenza penale del pretore nella materia del lavoro, essendo il pretore l'unico giudice monocratico dell'attuale giurisdizione penale. Si è osservato da più parti che non sembra però sufficientemente garantistico che il giudice dell'istruttoria e quello del dibattimento siano, nelle materie più delicate, la stessa persona di magistrato, onde si è ritenuto semplicemente di prescrivere che l'istruttoria e il dibattimento siano tenuti da magistrati diversi.

Quest'ampliamento, beninteso, risponde anche ad altre esigenze, da più parti fatte presenti anche in sede parlamentare in cui non mancano progetti di legge di questo tenore, vale a dire, l'ampliamento della competenza del pretore riguarda anche materie che non attengono alla pubblica amministrazione, ma ai rapporti di lavoro privati. L'unificazione in un unico corpo di magistrati, noti per la loro efficienza, delle istruttorie penali in materia di lavoro, è di natura tale da garantire risultati ben più soddisfacenti di quelli conseguiti dalle procure della Repubblica, e dai giudici istruttori il cui raggio di azione nel tempo e nello spazio tende ad affievolirsi a causa dell'enorme numero di affari penali che si accumulano in quegli uffici, costringendo i magistrati ad istituire una del tutto soggettiva ed arbitraria graduatoria fra affari penali più o meno importanti.

Il risultato di tutto ciò è stato che i reati in materia di economia, di lavoro e di incolumità delle persone, per certo, sotto taluni aspetti, importanti come ogni altro reato anche più gravemente sanzionato, almeno in una società moderna « postindustriale », non sono affatto perseguiti.

La competenza del giudice monocratico dovrebbe perciò essere subito estesa ad altri reati in quelle materie, per la qual cosa però, al di fuori della materia del

lavoro - e la più urgente è senza dubbio quella dei reati cosiddetti fallimentari in ordine alla quale si rinvencono, nella formulazione del titolo secondo, talune norme acceleratorie e di procedibilità la cui emanazione non può più essere rinviata per l'intima connessione che i casi di mobilità presentano con le fattispecie delle imprese in crisi o in difficoltà - occorre una iniziativa parlamentare di tipo diverso da quella qui in esame.

Uno dei problemi che attanaglia maggiormente gli esperti nelle discipline del collocamento - aspetto questo così intrinseco al tema della mobilità - è quello di come far corrispondere alla richiesta del datore di lavoro che si ritiene solitamente formulata sull'osservazione di una mansione scoperta, l'avvio di un lavoratore che, a tutti i fini pratici, non ha mai svolto quella mansione.

Lo si è risolto nel titolo primo e non vi è motivo di cambiare la soluzione nel collocamento in mobilità. Semmai, vi è una maggior affinità possibile fra mansioni di provenienza e di destinazione per la mobilità basata sulla maggiore affinità fra datori di lavoro, che spesso appartengono allo stesso settore produttivo.

Si è istituito un sistema congegnato in modo tale da non sottrarre il datore di lavoro all'onere del tirocinio e anche della formazione nella mansione, almeno nei casi di più grave affollamento delle liste di collocamento.

Chiunque potrà divisare un sistema più efficace e meglio formulato. L'importante è che il legislatore, messo di fronte alla gravosità del compito suo, non ne tragga partito - magari dietro disoneste suggestioni - per rinunciare affatto al proprio dovere. Non v'è problema di politica ed economia meritevole di intervento legislativo che il legislatore non debba risolvere perché la disciplina rischierebbe di essere troppo complessa.

In tutte le democrazie industriali, l'arte del legislatore si sta facendo di una complessità estrema e questo avviene proprio per tutelare con norme chiare la libertà di impresa. Si guardi a esempi di legislazione statunitense, in materia di

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

lavoro e anche fuori di essa. Noi non possiamo aspirare di cavarcela con meno.

Il titolo secondo contiene molteplici norme anche in materia di Cassa integrazione guadagni che per ragioni sistematiche avrebbero dovuto essere collocate nel titolo terzo, sulla garanzia del salario. Ma ciò avrebbe determinato la necessità di continui rinvii in avanti, che non sono mai consigliabili in un testo legislativo.

## TITOLO III

NORME IN MATERIA  
DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Si è seguito anche in questo titolo il criterio di offrire all'esame parlamentare un testo completo e coerente che fosse in grado di riflettere la reale complessità dei problemi.

Il legislatore che tratta la materia dei licenziamenti collettivi e in massa, ha la scelta, nei tempi di crisi, di vietarli. Questa è una scelta che il Parlamento è sicuramente in grado di fare, sia pure per un periodo di tempo determinato. Nondimeno, la disciplina del divieto dovrebbe essere assai articolata, per porre un freno ai tentativi di elusione e alle resistenze che le novità legislative, soprattutto se di supporto a una certa ipotesi politica, sono solite determinare nei ceti imprenditoriali e nella magistratura.

La proposta non prospetta una scelta così radicale, ma cerca di disciplinare in modo assai stretto e da vicino, la facoltà di procedere a licenziamenti collettivi. Si è dato spazio ad una forma di licenziamento individuale per causa collettiva, con una norma speciale che riguarda le imprese con un numero di dipendenti superiore a 100, e si è data una nozione assai precisa del licenziamento collettivo. Quando il licenziamento è individuale, occorre distinguere vi sono licenziamenti individuali dei quali la presente proposta di legge non si occupa e non dovrebbe occuparsi, vi sono invece licenziamenti indi-

viduali dei quali la presente proposta di legge si deve occupare, perché essi si ricollegano ad eventi che sono comunque capaci di determinare una pluralità di licenziamenti, cioè di interessare, per lo stesso motivo, una pluralità di lavoratori.

Si sono parificati i collettivi agli individuali per quel che attiene alla intensità dei controlli giudiziari.

In altre parole, si è voluto chiarire che i licenziamenti collettivi devono essere fatti bene, se proprio ad essi si deve ricorrere. Torna la tematica del diritto soggettivo al posto di lavoro.

Per quanto riguarda la differenza tra licenziamenti collettivi ed individuali, si deve rammentare che i primi costituiscono ormai una ben precisa categoria di licenziamenti e che essi sono fatti dipendere in modo diretto dagli accertamenti del CIPI o del Ministro del lavoro, rispettivamente nel caso di dichiarazione di crisi (che sono poi una pluralità di casi) o di ridotta dimensione produttiva. L'impugnazione del licenziamento collettivo si muove pertanto in questi ambiti ed in questi soltanto se manca una dichiarazione ministeriale per decreto, non ci potrà mai essere mobilità eppertanto non ci potrà mai essere licenziamento collettivo. Del resto, si è anche previsto che in nessun caso i licenziamenti individuali possano sostituirsi a quelli collettivi, sicché tutto il processo della forza di lavoro permane sotto il controllo dell'esecutivo e del giudiziario, in ambiti ben definiti. Cesserà — è auspicabile — la confusione che finora — ed inevitabilmente — ha caratterizzato l'intervento giudiziario in tema di licenziamenti collettivi, anche perché la crisi industriale ha dimostrato come sia stata pessima la prova dell'esclusione dallo Statuto dei lavoratori della materia dei licenziamenti collettivi. Se quest'esclusione non ci fosse stata, avremmo oggi un insieme elaborato e assai più affidabile di decisioni giudiziarie, su cui il legislativo potrebbe assai meglio intervenire.

Quando il licenziamento è collettivo in senso stretto, non sono opponibili le cause di invalidità del processo di mobilità di



## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

rilievo esclusivamente individuale. Onde chi non si è avvalso dell'azione contro l'ovvio (anche altrui), non ha altro rimedio contro le ridotte cause di invalidità.

Il licenziamento individuale illegittimo, sia esso per causa collettiva o plurimo, dà invece luogo ad una azione che non conosce limiti di sorta. Anzi, data la complessità della materia, si è reputato consigliabile di postulare un'unica conseguenza per ogni tipo di irregolarità che attinge le procedure di sospensione, in CIG o meno, e di mobilità, purché beninteso abbia riflessi sul caso del lavoratore licenziato. L'entità di questi riflessi viene però trascurata, non è possibile, nel rapporto di lavoro conclusosi con un licenziamento, istituire una valida gradazione di rimedi. L'unico rimedio è quello dell'annullamento del licenziamento con la conseguente reintegrazione, l'unico, per meglio dire, che funzioni e che costituisca un serio deterrente in funzione della regolarità delle procedure.

Anche nel titolo terzo, si è largheggiato nelle previsioni penali. L'auspicato aggiornamento del codice di procedura penale, con l'introduzione del processo di tipo accusatorio, renderà meno impopolare epperò più utilizzabile l'azione penale. Una delle principali caratteristiche della norma penale è che essa, ma non la norma civile, consente una effettiva equiparazione di tutti i cittadini, senza distinzioni di peso sociale, di fronte alla legge. La

tendenza dottrinale oggi prevalente e verso la depenalizzazione e verso la sostituzione di pene detentive e pecuniarie con misure di coercizione indiretta, che vengono reputate più idonee a riscuotere l'obbedienza, specie dei ceti che controllano la vita sociale e che sono più recalcitranti. Mentre l'arricchimento della panoplia di armi difensive sociali è sempre auspicabile, il cambiamento di accento dalla reclusione a pene cosiddette « civili » — che peraltro già esistono nel nostro ordinamento sotto forma di pene accessorie, almeno in un certo numero — non porta, ad avviso nostro, molto avanti.

Il malessere sociale si annida nella stessa legislazione penale, la quale privilegia in modo sottile (attraverso una depenalizzazione « relativa », attraverso lacune vistose) si pensi solo alla materia della fabbricazione e diffusione di sostanze nocive, che solo ora emergono dopo che hanno prodotto guasti irreparabili — morali, soprattutto —, attraverso formulazioni della fattispecie penale ambigue e reticenti, destinate alla pratica disapplicazione) i ceti che controllano il processo dell'accumulazione sociale.

La nostra ispirazione, nel redigere articoli sotto il profilo della sanzione penale, è stata quella di mettere a nudo talune fonti più evidenti e clamorose di questa generalizzata « depenalizzazione » dell'abuso, della frode e della sopraffazione sociale di fronte alle stesse istituzioni.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

## TITOLO I

## COLLOCAMENTO ORDINARIO

## ART 1

Il Governo è delegato ad emanare norme aventi forza di legge entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, per la determinazione della nuova distribuzione territoriale delle strutture pubbliche del collocamento ordinario e del collocamento disciplinato dalla legge 2 aprile 1968, n. 482.

Nell'esercitare la delega il Governo deve utilizzare le strutture esistenti, deve realizzare il più ampio decentramento territoriale delle strutture di collocamento nei centri aventi popolazione superiore ai 500 000 abitanti. Negli altri casi, la circoscrizione delle dette strutture coinciderà di regola con il comune. Più comuni potranno appartenere ad un'unica circoscrizione solo se la popolazione complessiva dei detti comuni non supera i 200 000 abitanti e se il centro circoscrizionale sia servito da linea di trasporto pubblico con frequenza almeno bigiornaliera.

Il Governo è altresì delegato all'emanazione entro lo stesso termine di norme che assicurino la più ampia effettiva pubblicità dell'operato e delle decisioni degli uffici di collocamento e delle commissioni di collocamento a tutti i livelli. A tal fine il Governo deve prevedere la pubblicità permanente e aggiornata della presente legge e delle leggi da essa richiamate, degli elenchi degli iscritti, delle offerte di lavoro e delle graduatorie, nonché dei criteri utilizzati per ogni operazione delle strutture pubbliche e dei documenti che in ciascuna di esse sono richiesti o possono essere prodotti dagli utenti.

Le comunicazioni dell'ufficio e della commissione competente relativi alle offerte di lavoro, alla collocazione in gra-

duatoria, alla presentazione per l'avvio al lavoro ed ogni altra, sono fatte mediante affissione e mediante diretta comunicazione postale o telegrafica agli interessati nella residenza dichiarata o nel domicilio eletto. A richiesta, le organizzazioni sindacali e chiunque vi abbia interesse, potranno ricevere, entro 48 ore, copia di qualsiasi documento di ufficio che li riguardi anche indirettamente.

## ART 2

Chiunque intenda assumere alle proprie dipendenze lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o parziale o a domicilio, deve farne richiesta all'ufficio di collocamento.

Le richieste di lavoro presentate da pubblici e privati datori di lavoro, devono riguardare la sede o l'unità operativa sita nella circoscrizione dell'ufficio, e alla quale il dipendente sarà effettivamente destinato, o dalla quale dipenderà qualunque ne sia la dimensione di tale sede od unità.

Il legittimo trasferimento del lavoratore ad altra sede o ad altra unità operativa, in nessun caso potrà aver luogo prima di sei mesi dalla data dell'avvio, o prima del completamento del periodo di prova, sempreché in tale ultimo caso consti l'accordo scritto del lavoratore. Chiunque violi la presente disposizione è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a sei mesi e con l'ammenda da lire 500 000 a lire 10 000 000.

La commissione regionale per l'impiego può autorizzare il datore di lavoro a presentare le proprie offerte presso altro ufficio di collocamento o contemporaneamente presso più uffici di collocamento, secondo le norme di legge che, nel termine di cui all'articolo 1, il Governo è delegato ad emanare. L'autorizzazione viene concessa se consti accordo collettivo nazionale o aziendale che provveda sulla istituzione e l'uso gratuito di trasporti pubblici o privati dei dipendenti così assunti per il tragitto dalla loro residenza al luogo di lavoro e sul computo del tempo di viaggio nel tempo di lavoro.

## ART 3

Chiunque intenda concludere con un datore di lavoro un contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o parziale o a domicilio, è tenuto ad iscriversi nelle liste di collocamento dell'ufficio del luogo in cui egli abbia la propria residenza

Chiunque si iscriva nelle liste di ufficio diverse da quelle del proprio luogo di residenza è tenuto a dichiararlo all'ufficio. L'iscrizione determina d'ufficio, per l'iscritto, il trasferimento del domicilio di lavoro nel comune in cui ha sede l'ufficio a partire dal giorno successivo a quello del rilascio dell'avvio al lavoro e in ogni caso tale domicilio di lavoro viene considerato, agli effetti previsti dalla presente legge e dalle leggi da essa richiamate, quale residenza. In mancanza di indicazioni diverse sul recapito o la dimora si considera che l'avviato abbia eletto domicilio presso il datore di lavoro nella sede o nell'unità operativa cui è addetto e le comunicazioni e le notificazioni di ufficio o a richiesta di privati gli sono fatte in quel luogo

## ART 4

Tutte le annotazioni relative ai rapporti di lavoro sono effettuate nel libretto personale di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, o nel certificato sostitutivo. È esclusa ogni annotazione riguardante la cessazione del rapporto di lavoro ad eccezione della data ed ogni altra vietata dall'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed esclusa ogni menzione del precedente datore di lavoro che è sostituita dalla indicazione del settore di attività dell'impresa datrice di lavoro o di altro datore, della sede o unità operativa di adibizione con l'indicazione del numero dei dipendenti se posseduta.

La categoria, qualifica e fascia professionali dei lavoratori, la progressione professionale, i dati risultanti dal libretto sanitario e di rischio individuale ove esi-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

sta, lo stato di famiglia, risulteranno da apposite analitiche iscrizioni nelle apposite pagine del libretto di lavoro e in allegati ad esso e sono effettuate dagli uffici o dalle commissioni, sulla scorta della documentazione professionale delle mansioni svolte nell'impiego precedente di durata superiore ai giorni quindici che i datori di lavoro sono tenuti a rilasciare al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto o all'atto dell'iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità, nonché sulla scorta di ogni altra documentazione fornita dal lavoratore anche tramite le organizzazioni sindacali

Nel libretto di lavoro è altresì iscritto ogni dato relativo alla frequenza del lavoratore a corsi di istruzione di ogni specie o grado sia privati sia pubblici e ai diplomi eventualmente rilasciati

Nella documentazione rilasciata al lavoratore e nel libretto di lavoro è vietato inserire valutazioni sul comportamento e la professionalità del lavoratore

Il libretto di lavoro è munito di fotografia ed è autenticato dal capo dell'ufficio che lo rilascia e vidimato in ogni sua pagina o nei fogli aggiuntivi dal direttore dell'ufficio o dal presidente della commissione che vi effettua le annotazioni. Il libretto di lavoro è parificato negli usi consentiti alla carta d'identità e con esso è consentito l'espatrio negli stessi modi secondo quanto previsto dagli accordi e convenzioni internazionali. In caso di lavoro all'estero, l'ufficio di collocamento a richiesta del lavoratore effettuerà su presentazione della relativa documentazione tutte le annotazioni relative a tale lavoro in conformità a questo articolo

Al datore di lavoro che riceve dal lavoratore all'atto dell'avvio il libretto di lavoro è vietato di chiedere altra documentazione, ed altre informazioni. Si applicano le disposizioni dell'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Chiunque violi le disposizioni di questo articolo è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da lire 100 000 a lire 10 000 000

## ART 5

L'ufficio e la commissione di collocamento sono abilitati a chiedere informazioni ad ogni datore di lavoro pubblico o privato. Le informazioni devono riguardare l'attività dell'ufficio e segnatamente gli organici dei datori di lavoro, i modi di rilevamento delle necessità di personale, il ricambio della forza di lavoro, le caratteristiche per sesso, età ed esperienza professionale della detta forza, rispettivamente le caratteristiche dei posti di lavoro esistenti, degli ambienti di lavoro, della prestazione di lavoro e delle tariffe di cottimo, gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a fornire sia all'ufficio sia alla commissione, sia all'ispettorato del lavoro di cui alla legge 22 luglio 1961, n. 628, copia dei registri dei dati ambientali e dei dati biostatistici nonché, su richiesta, copia dei libretti sanitari e di rischio. Ove tale documentazione non esista l'obbligo è soddisfatto mediante l'invio semestrale di dati e documentazione equivalente.

L'ufficio e la commissione sono assoggettati all'osservanza dell'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'articolo 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628, in quanto applicabile.

Chiunque non ottemperi all'obbligo di dare informazioni o di fornire documentazioni legittimamente richieste all'ufficio o alla commissione, immediatamente o per iscritto, è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da lire 100 000 a lire 10 000 000.

## ART 6

Entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente legge il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede con propri decreti ad integrare, sostituire o confermare i membri di ogni com-

missione regionale per l'impiego in modo tale che questa risulti così composta

1) un membro della Giunta regionale designato dal presidente della giunta stessa, con funzioni di presidente,

2) un membro in rappresentanza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, designato dal Ministro stesso,

3) due membri designati dal Consiglio regionale della regione interessata, di cui uno in rappresentanza della minoranza,

4) sei membri designati dalle associazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale,

5) quattro membri designati dalle associazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di questi almeno uno deve essere designato dalle associazioni delle imprese a partecipazione statale, ed uno dalle associazioni delle imprese cooperative nelle regioni in cui queste rivestano particolare rilevanza dal punto di vista occupazionale,

6) nove membri in rappresentanza dei lavoratori, di cui quattro designati dalle associazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, e cinque membri designati annualmente da un'assemblea interna dei lavoratori che ha luogo a volta a volta nello stabilimento sito nella regione avente il maggior numero di addetti operai

Le cariche sono a rotazione, hanno la durata di due anni e non sono rinnovabili

#### ART 7

La commissione regionale è tenuta ad ascoltare tutti coloro che lo richiedono in qualità di esperti o quali lavoratori dipendenti, o quali rappresentanti di organizzazioni o gruppi di lavoratori o di studenti

Può istituire commissioni di indagine ed accedere tramite esse a sedi ed unità operative di qualunque datore di lavoro pubblico o privato situato nel territorio,

allo scopo di effettuare gli accertamenti sugli oggetti di cui all'articolo 5

In particolare l'indagine riguarderà le occasioni di occupazione dei giovani e delle donne, le modalità di ricorso al lavoro a tempo determinato o parziale, le effettuazioni degli esperimenti di prova, di tirocinio e di corsi di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, l'ambientazione di nuovi assunti, la verifica della loro idoneità lavorativa, nonché la tutela della salute e della incolumità degli addetti

La commissione può interrogare le persone che si dichiarano disponibili, deve in ogni caso consultare le rappresentanze sindacali comunque costituite, può farsi accompagnare da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori

Può anche chiedere informazioni scritte sugli oggetti delle proprie indagini

La commissione regionale è tenuta all'osservanza dell'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'articolo 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628, in quanto applicabile

Chiunque senza giustificato motivo rifiuti di consentire l'accesso alla commissione di indagine o di collaborare con essa, o ritardi gli adempimenti richiesti dalla commissione, è punito, qualora il fatto non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da lire 1 000 000 a lire 50 000 000

La commissione regionale riferisce annualmente sulla propria attività e sulle indagini da essa effettuate, nonché sui risultati di essa, con un rapporto indirizzato al consiglio regionale, che deve essere immediatamente pubblicato e posto a disposizione di chiunque vi abbia interesse contro corresponsione del solo rimborso delle spese di stampa

La commissione regionale organizza visite sui luoghi di lavoro per gli studenti di istituti scolastici pubblici o privati di ogni ordine e grado. Il datore di lavoro che senza giustificato motivo, rifiuti o ritardi la collaborazione al programma di visite è punito con l'ammenda da lire 1 000 000 a lire 50 000 000



## ART 8

Per la politica del lavoro in agricoltura le commissioni regionali per l'impiego realizzeranno i necessari coordinamenti con le commissioni regionali per la manodopera agricola di cui all'articolo 2 del decreto-legge 3 febbraio 1970, n 7, convertito, con modificazioni, nella legge 11 marzo 1970, n 83

Le commissioni regionali costituiscono al loro interno una sottocommissione per l'esame dei ricorsi e possono costituire altre sottocommissioni per l'esame di particolari problemi. Di tali sottocommissioni, a seconda della specificità della materia trattata, sono chiamati a far parte, alle stesse condizioni di cui al secondo comma, i rappresentanti di cui al comma medesimo

I compiti attualmente svolti dalle commissioni e dalle sezioni locali per il collocamento della manodopera agricola, ai sensi delle norme predette, sono affidati alla commissione per il collocamento in agricoltura istituita presso il comune sede di circoscrizione ed alla sezione circoscrizionale di collocamento, che può esercitarli anche tramite le sezioni decentrate di cui al terzo comma

Per il personale dipendente da amministrazioni dello Stato, da amministrazioni locali e da enti pubblici, che fa parte delle segreterie tecniche delle commissioni centrale e regionali dell'impiego, ai sensi dell'articolo 3-bis, penultimo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n 351, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n 479, gli oneri relativi al trattamento economico, ivi compresi tutti gli emolumenti connessi con le attività che detto personale è chiamato ad esplicare, restano a carico delle amministrazioni od enti di appartenenza

## ART 9

Ai componenti delle commissioni regionali per l'impiego e delle commissioni circoscrizionali di collocamento è corrisposta una indennità giornaliera di presenza, le

cui modalità e misure saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro

I suddetti componenti che siano lavoratori dipendenti hanno diritto ad assentarsi senza retribuzione dal servizio per il tempo necessario all'espletamento dei loro compiti

#### ART 10

Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la direzione generale per l'osservatorio del mercato del lavoro, alla quale è preposto, con le funzioni di direttore generale, uno dei consiglieri ministeriali di cui all'articolo 3-bis del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 351, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n. 479

Alla direzione generale suddetta sono affidate le effettuazioni di indagini e di rilevazioni generali a livello nazionale sullo stato della occupazione, sui flussi quantitativi e qualitativi della manodopera, sulle previsioni occupazionali a breve, medio e lungo termine, nonché sulle previsioni congiunturali relative, l'elaborazione dei dati rilevati, l'attuazione di programmi di automazione dei servizi di informazione e trasmissione di dati ai livelli nazionali, regionali e circoscrizionali, integrato con i programmi dell'INPS

Presso la direzione generale è istituito un comitato tecnico-scientifico composto da sei esperti, di cui due nominati rispettivamente dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e dal Ministero del bilancio e della programmazione economica, quattro nominati dall'Istituto centrale di statistica, dall'Istituto nazionale per lo studio della congiuntura, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale e dalla Banca d'Italia, e tre nominati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale

#### ART 11

L'assunzione diretta con contratto di lavoro subordinato di qualunque tipo è

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

consentita solo a datori di lavoro non imprenditori a condizione che non impieghino già con tale contratto più di due persone

Si applicano in ogni caso a tutti i contratti costituiti con assunzione diretta le disposizioni di questa legge che riguardano la richiesta di informazioni dell'ufficio e della commissione di collocamento e le indagini della commissione regionale, nonché quelle che riguardano la disciplina del periodo di prova, della prova e del relativo recesso

Delle assunzioni dirette il datore di lavoro deve dare notizia al competente ufficio di collocamento entro due giorni dall'assunzione

I datori di lavoro pubblici non possono assumere mediante concorso pubblico persone che non siano iscritte nelle liste di collocamento. I vincitori di concorsi pubblici che siano, all'atto della pubblicazione delle graduatorie definitive, alle dipendenze di altro datore di lavoro, debbono iscriversi nelle liste di collocamento ed essere avviati dai competenti uffici che verificheranno la conformità del concorso alle disposizioni di legge. A parità di punteggio di merito in concorso, sono avviati coloro che da più tempo sono iscritti nelle liste di collocamento qualunque sia il punteggio complessivo loro attribuito in concorso, a condizione che il complessivo punteggio loro attribuito dalla commissione ne legittimi la preferenza.

Chiunque non effettui o senza giustificato motivo ritardi la comunicazione di una assunzione diretta è punito con l'ammenda da lire 100 000 a lire 200 000

## ART 12

La richiesta nominativa di lavoratori è ammessa oltre che per le categorie determinate con decreto ministeriale 19 maggio 1973, anche

- 1) per i componenti del nucleo familiare,
- 2) per gli appartenenti alla categoria dei dirigenti,

3) per i lavoratori di concetto limitatamente alle classi professionali che per i vari settori verranno stabilite dal Governo con norme aventi forza di legge, entro sei mesi dalla entrata in vigore della presente legge, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e con riferimento alle corrispondenti classi che le dette organizzazioni sindacali potranno aver convenuto fra di loro entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge,

4) per i lavoratori destinati alle imprese che impieghino non più di dieci dipendenti, compresi i lavoratori da assumere e gli apprendisti,

5) per il personale destinato a svolgere le mansioni di cui all'articolo 2 della legge 20 maggio 1970, n. 300,

6) per il personale destinato ad attività di produzione di beni o di servizi coperti da segreto militare, in sedi o stabilimenti soggetti a speciale controllo dell'autorità militare

La richiesta nominativa di lavoratori deve specificare, oltre la denominazione del datore di lavoro e l'indirizzo della sede o di unità operativa presso la quale il lavoratore sarà avviato, la norma che autorizza tale richiesta, la classe professionale prevista da tale norma, la categoria, la qualifica e la fascia professionale che saranno attribuite al lavoratore con riferimento alla contrattazione collettiva di settore, la specifica funzione o mansione cui il lavoratore sarà destinato, gli eventuali titoli di studio e l'esperienza professionale di cui il lavoratore è in possesso, la durata dell'eventuale periodo di prova richiesto, l'indicazione dell'ente pubblico o dell'istituto specializzato di diritto pubblico che sarà incaricato di effettuare la visita di idoneità dell'assunto, nonché della contrattazione collettiva nazionale o aziendale applicabile o di altri accordi di origine sindacale

La richiesta nominativa di lavoratori con funzioni direttive, comporta di diritto l'inserimento nella categoria impiega-

tizia e nella qualifica più elevata prevista dall'inquadramento unico contrattuale collettivo, qualunque sia la categoria e la qualifica rivestita dal lavoratore prescelto

La richiesta nominativa ancorché effettuata da datori di lavoro pubblici comporta sempre l'applicazione di diritto al contratto di lavoro delle disposizioni contenute negli articoli 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e nell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualunque sia il numero dei dipendenti del datore di lavoro, salve in ogni caso le disposizioni più favorevoli contenute nella contrattazione collettiva

L'atto di avviamento in accoglimento di richiesta nominativa, è disposto dalla commissione comunale di collocamento

Sono fatte salve le norme di legge in materia di assunzione di particolari categorie di lavoratori o concernenti particolari settori produttivi, ivi compresi quelle concernenti le assunzioni effettuate dalle amministrazioni dello Stato e dagli enti pubblici, in materie diverse da quelle disciplinate dalla presente legge con norma specifica, e purché non in contrasto con le disposizioni di questa legge

#### ART 13

In tutti i casi in cui non è consentita l'assunzione diretta o con richiesta nominativa, è obbligatoria la richiesta numerica

Le assunzioni dei datori di lavoro pubblici non possono essere effettuate mediante concorso se esse riguardano lavoratori per i quali è consentita la sola richiesta numerica e per i lavoratori di concetto se non muniti di poteri e capacità di iniziativa

La richiesta numerica deve contenere, oltre la denominazione del datore di lavoro e l'indirizzo della sede o unità operativa presso la quale il lavoratore sarà avviato, altresì l'indicazione della categoria, della qualifica e della fascia professionale richieste e della mansione cui si intende adibire il lavoratore. Deve contenere altresì l'indicazione della durata del-

la prova richiesta e dell'ente pubblico o istituto specializzato di diritto pubblico che dovrà effettuare la visita di idoneità dell'assunto ed infine del contratto collettivo nazionale e della contrattazione aziendale applicabile o di altra normativa di fonte sindacale

Fino a quando il Governo non avrà provveduto ad esercitare la delega di cui al numero 3) del secondo comma dell'articolo precedente, è ammessa la richiesta nominativa di personale destinato ad esercitare funzioni direttive ed è vietata la assunzione nominativa di lavoratori di concetto, ancorché muniti di poteri e capacità di iniziativa salvo che nei casi espressamente ammessi dalla presente legge

Per la richiesta numerica di lavoratori di concetto è consentito di porre il requisito del diploma di scuole secondarie superiori o, in mancanza, di titolo equivalente Per l'anzidetta richiesta numerica, è consentito ai datori di lavoro che impiegano non più di 300 dipendenti complessivamente sul territorio nazionale, di porre il requisito della precedente esperienza di lavoro nella mansione di non oltre un anno

È inoltre consentito di subordinare la continuazione del rapporto di lavoro per i lavoratori di concetto avviati su richiesta numerica, alla frequenza di corsi di tirocinio nella mansione di durata non superiore ai mesi otto, a condizione che il periodo di prova sia differito alla conclusione dei corsi e che abbia una durata non superiore a mesi uno La frequenza di detti corsi comporta la fruizione di tutti i diritti contrattuali ed equivale a prestazione lavorativa

È obbligatoria la richiesta numerica di personale operaio per le classi determinate nel decreto ministeriale 19 maggio 1973 se risulti da oltre due mesi iscritto nelle liste di collocamento personale operaio che abbia qualifica e fascia professionali risultanti dalla contrattazione collettiva anche di diverso settore non inferiore ed assimilabile a quella corrispondente alle classi suddette, o in casi di prima occupazione, personale operaio che avendo ap-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

propriata istruzione professionale è stato inserito nella qualifica e nella fascia professionale corrispondente ad una delle classi suddette

Se il personale operaio suddetto e in possesso di qualifica professionale non inferiore, ma non della fascia professionale identica o assimilabile per equivalenza a quella corrispondente ad una delle classi suddette, è consentito al datore di lavoro di subordinare la continuazione del rapporto alla frequenza di corsi di tirocinio nella mansione come previsto nel presente articolo, le cui restanti disposizioni trovano parimenti applicazione

In tutti i casi previsti dal presente articolo e dall'articolo precedente sono fatte salve le migliori condizioni contenute in contratti o accordi collettivi, purché volti a favorire le assunzioni mediante richiesta numerica

Nell'esercitare la delega conferitagli, il Governo si attiene a criteri che favoriscono le assunzioni mediante richiesta numerica in guisa da realizzare un sistema definitivo almeno equivalente a quello della presente legge

## ART 14

Il passaggio diretto ed immediato del lavoratore dalle dipendenze di un datore di lavoro alle dipendenze di un altro è ammesso in tutti i casi in cui a quest'ultimo è consentita l'assunzione diretta o mediante richiesta nominativa

Negli altri casi, il passaggio diretto ed immediato del lavoratore è ammesso solo quando non figurino nelle liste di collocamento della circoscrizione lavoratori avviabili iscritti da oltre 45 giorni in caso di impiegati e da oltre 30 giorni in caso di operai e all'ulteriore condizione che il precedente rapporto di lavoro sia costituito da almeno 12 mesi presso uno stesso datore di lavoro che occupi più di 35 dipendenti e che abbia assunto il lavoratore prescelto mediante richiesta numerica

L'autorizzazione al passaggio è rilasciata dalla commissione di collocamento, la

quale è tenuta a verificare l'esistenza delle condizioni del passaggio

In tutti i casi di passaggio diretto ed immediato, è vietato al nuovo datore di lavoro di recedere in periodo di prova ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile integrato dalle disposizioni di questa legge

#### ART 15

Sia l'iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento, sia le richieste nominative e numeriche o per passaggio diretto, sia le graduatorie di precedenza, avvengono sulla base della categoria impiegatizia ed operaia, della qualifica corrispondente al livello professionale risultante dagli schemi di inquadramento unico, e dalla fascia professionale corrispondente alle definizioni e declaratorie per gruppi di mansioni contenute nella qualifica

Per l'iscrizione si tiene conto delle suddette caratteristiche professionali risultanti dall'ultimo impiego o, a richiesta del lavoratore, da un impiego precedente purché non inferiore

Gli uffici e le commissioni, per le rispettive competenze, sono tenuti ad uniformarsi alle classificazioni professionali risultanti dalla contrattazione collettiva del settore

Ove questa manchi o sia insufficiente, gli uffici e le commissioni chiederanno il parere delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e ad esso si uniformeranno. In caso di pareri divergenti si atterrano a quanto indicato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, alle quali richiederanno un nuovo parere motivato. Il datore di lavoro e il lavoratore hanno comunque azione ai sensi della presente legge

I datori di lavoro sono tenuti ad allegare alle loro richieste tutta la documentazione atta a rilevare la classificazione professionale del lavoratore

Qualora l'organizzazione sindacale dei lavoratori non comunichi l'uno o l'altro dei pareri previsti dal presente articolo, categoria, qualifica e fascia professionali saranno stabilite in accordo con quanto indicato dal datore di lavoro nella sua



richiesta. In tal caso il datore di lavoro dovrà altresì precisare nella richiesta lo sviluppo professionale della mansione sia verticalmente sia orizzontalmente specificando le fasce di mansioni analoghe aventi qualifica professionale superiore o equivalente.

#### ART 16

All'atto della prima iscrizione nelle liste di collocamento e in occasione della reinscrizione, ove sia intercorso dall'ultima cancellazione un intervallo superiore ad anni due non documentato da svolgimento di attività di lavoro, l'ufficio accerta preventivamente la qualificazione professionale del lavoratore sulla scorta del libretto di lavoro, della documentazione da lui prodotta e delle sue dichiarazioni.

Qualunque sia l'esito del proprio accertamento, nel caso di prima iscrizione, l'ufficio è tenuto a iscrivere il lavoratore nella categoria, qualifica e fascia professionali da lui richiesta o per lui dall'organizzazione sindacale cui si iscrive o conferisce mandato e sempre che la richiesta di iscrizione nella categoria impiegatizia di concetto sia documentata da diploma rilasciato da scuola secondaria superiore o da istituti pubblici di istruzione equivalente. Nell'esercitare la delega conferitagli con la presente legge il Governo accerterà altresì quali diplomi rilasciati da istituti di istruzione non pubblici costituiscono titolo a questo fine.

Gli uffici operano le iscrizioni e gli accertamenti previsti da questo e dall'articolo precedente anche nei confronti dei lavoratori già iscritti nelle liste di collocamento, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ed in occasione di qualunque avvio disposto in seguito a richieste presentate dai datori di lavoro dopo l'entrata in vigore della stessa.

Le commissioni previste dagli articoli 16-ter e 16-quater del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 351, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n. 479, sono soppresse.

Il lavoratore ha diritto di conoscere i dati a lui relativi che vengono registrati a norma del presente articolo. Contro l'accertamento di cui al primo comma è dato ricorso ai sensi dell'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 351. Non si applica il termine di cui al secondo comma dello stesso articolo.

Gli uffici e le commissioni rilasciano gratuitamente al lavoratore copia dei documenti da chiunque prodotti od acquisiti esistenti nel fascicolo a lui intestato, nonché copia degli accertamenti, iscrizioni e di ogni altro atto di ufficio.

#### ART 17

L'ufficio e la commissione provvedono, nell'ambito delle rispettive competenze di ufficio, all'armonizzazione delle classificazioni professionali del lavoratore contenute nella richiesta del datore di lavoro e nelle liste di collocamento, quando fra di esse vi sia divergenza quanto a categoria o a qualifica o a fascia professionale. In tal caso la commissione, udito il datore di lavoro e il lavoratore e ottenuto il parere delle organizzazioni sindacali rispettive, procede ad armonizzazione indicando categoria, qualifica e fascia professionali per le quali il lavoratore viene avviato. Se ritiene di non procedere ad avvio, provvede con decreto motivato che viene notificato alle parti e alle organizzazioni sindacali consultate. Il datore di lavoro e il lavoratore hanno sempre azione ai sensi della presente legge.

#### ART 18

I lavoratori all'atto dell'iscrizione nelle liste o all'atto dell'avvio se l'avvio venga effettuato, nei casi stabiliti dalla legge, per una qualifica superiore a quella per la quale sono stati iscritti, possono chiedere di frequentare corsi di formazione professionale, di qualificazione o riqualificazione o di aggiornamento istituiti dalla regione e disciplinati dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Identica richiesta può essere formulata da lavoratori avviati a settore industriale diverso da quello di provenienza

Fuori dei casi stabiliti dalla legge, lo avvio del lavoratore per una qualifica professionale superiore a quella da lui rivestita può essere disposto dall'ufficio su conforme parere della commissione se il lavoratore dichiara di voler frequentare i corsi di cui al primo comma di questo articolo

In tali casi, il datore di lavoro cui il lavoratore è avviato potrà utilizzarne le prestazioni nel tempo e nei modi previsti per il lavoro degli apprendisti, fino al completamento dei detti corsi

Qualora non provveda in tal senso e in ogni altro caso in cui sia impossibile l'utilizzazione del lavoratore nella fascia professionale richiesta prima del completamento dei corsi egli è tenuto a sospendere il rapporto con l'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria, salvo la diversa disciplina per le sospensioni del rapporto di lavoro dipendenti da formazione professionale che nell'esercitare la delega conferitagli con la presente legge, il Governo potrà emanare

Il datore di lavoro può sospendere il lavoratore ai sensi del comma precedente per tutto o per minor parte dell'orario di lavoro. Per la sostituzione del lavoratore così avviato e collocato in Cassa integrazione guadagni, il datore potrà assumere personale con contratto di lavoro a termine ai sensi della lettera *b*) del comma primo dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230

Le disposizioni del presente articolo si applicano ancorché non siano stati ancora istituiti i corsi in esso previsti. Qualora all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, non si sia provveduto alla istituzione dei corsi, questi sono istituiti dal Governo con norme che esso emanerà nell'esercizio della delega conferitagli con la presente legge, nell'osservanza delle norme della legge 21 dicembre 1978, numero 845, sentite le regioni interessate e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano regionale. La ge-

stione di tali corsi è affidata al Ministro del lavoro e della previdenza sociale che vi provvede con propri decreti, sentite le commissioni regionali per l'impiego. I costi relativi sono iscritti a carico dell'INPS in un conto speciale denominato « spese per corsi governativi di formazione » e sono finanziati con un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori in misura che verrà determinata dal Governo, il quale provvederà altresì ad emanare norme volte ad assicurare la contemporaneità dell'istituzione di corsi regionali di formazione in tutto il territorio nazionale e l'armonizzazione delle legislazioni regionali con quella prevista dal presente articolo. Ove istituiti, i corsi regionali si sostituiscono all'atto della loro entrata in funzione ai corsi governativi secondo le norme che saranno emanate dal Governo nell'esercizio della delega conferitagli con la presente legge e che viene a questo solo fine estesa a due anni dall'entrata in vigore di essa.

#### ART 19

Le classi di cui all'articolo 10 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono sostituite dalle seguenti

lavoratori disoccupati, distinti in

a) disoccupati a causa di cessazione del precedente rapporto di lavoro che non siano stati inseriti in liste di mobilità o ne siano cessati,

b) inoccupati in cerca di prima occupazione che non siano stati inseriti in liste di mobilità o ne siano cessati,

c) pensionati titolari di trattamenti parziali di quiescenza o di pensioni sociali,

d) lavoratori occupati che aspirano a una diversa occupazione,

e) pensionati titolari di trattamenti pieni di quiescenza

Le classi di cui sopra costituiscono ordine di precedenza nell'avviamento al lavoro. Un'apposita classe riunisce i lavoratori licenziati iscritti nelle classi precedenti cui per legge o per contratto spettano

priorità nelle assunzioni del precedente datore di lavoro. La detta priorità dura fintanto che vi siano iscritti in tale classe. L'ufficio tiene ed aggiorna l'elenco delle imprese tenute alla detta priorità.

In apposita classe vengono iscritti i lavoratori iscritti nelle classi precedenti che accettino avvio al lavoro per richieste aventi ad oggetto contratti di lavoro subordinato a tempo parziale o a tempo determinato. I lavoratori che al termine dei detti contratti ne facciano richiesta vengono reinscritti nelle classi di cui al presente articolo nella stessa posizione che avevano precedentemente all'avvio ma per i soli lavoratori con contratto a tempo determinato il tempo di esecuzione di tale contratto viene computato ai fini dell'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento.

In altra apposita classe, vengono iscritti i lavoratori (iscritti o non iscritti nelle classi precedenti) che intendono accettare contratti di lavoro a domicilio.

#### ART 20

Agli iscritti nelle liste di collocamento ordinarie o in quelle di mobilità viene attribuito punteggio in conformità a quanto previsto dall'articolo 15, quarto comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Per ogni mese di anzianità di iscrizione nelle liste ordinarie o in quelle di mobilità si ottiene un identico punteggio che verrà stabilito con deliberazioni provvisorie soggette a ratifica governativa dalle commissioni regionali per l'impiego in modo uniforme per tutte le regioni.

Nell'esercizio della delega conferitagli con la presente legge il Governo potrà rivedere i criteri e le misure di attribuzione di punteggio di cui all'articolo 15, quarto comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, prendendo in considerazione l'effettivo carico sociale di ciascuna famiglia, la presenza nel nucleo familiare di pensionati a trattamento pieno o parziale o con pensione sociale, la presenza nel nucleo familiare di più persone che lavorano esclusi in ogni caso i fratelli e i figli maggiorenni e gli ascendenti, l'eguale

ripartizione del carico sociale familiare fra uomo e donna chiunque sia il beneficiario dei relativi assegni

I lavoratori che percepiscono trattamento di disoccupazione speciale iniziano a computare l'anzianità di iscrizione nelle liste con effetto nei confronti dei soli iscritti che percepiscono assegno di disoccupazione ordinaria, successivamente alla estinzione di detto trattamento

#### ART 21

A richiesta degli uffici e della commissione, i datori di lavoro, successivamente a richiesta nominativa o numerica o di passaggio diretto, nonché successivamente alla comunicazione di assunzione diretta, sono tenuti a dare immediatamente tutte le informazioni riguardanti l'effettivo trattamento economico e normativo nonché a produrre il testo della contrattazione collettiva nazionale applicabile, nonché di quella integrativa aziendale eventuale

#### ART 22

La visita di idoneità ai sensi dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, avrà luogo prima dell'adibizione del lavoratore alla specifica mansione e su richiesta del lavoratore che ritenga di essere idoneo alla mansione che gli è destinata è ripetuta dopo che sia decorso un tempo pari ad almeno un terzo del periodo di prova eventualmente applicabile o comunque non prima del termine previsto dalla contrattazione collettiva, se più lungo. Il contratto di lavoro ha esecuzione ancorché il lavoratore sia assoggettato a visita di idoneità dal datore. In caso di visita di idoneità ai sensi del periodo precedente, si applica la medesima disposizione anche qualora il lavoratore chieda di non essere adibito alla mansione fino all'esito della visita stessa, ma è fatta salva la facoltà del datore di adibirlo a mansione diversa ai sensi dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Se il lavoratore ritiene che la mansione non sia conforme ai requisiti di cui all'articolo 2087 del codice civile, ne riferisce alle rappresentanze sindacali comunque costituite le quali provvedono a quanto previsto dall'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle forme del procedimento di cui agli articoli 700 e seguenti congiuntamente o separatamente dal procedimento di cui agli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile. Se le rappresentanze sindacali non provvedono immediatamente, il lavoratore interessato vi provvede ai sensi delle norme indicate entro 15 giorni dall'adibizione a pena di decadenza. Il giudice adito con richiesta anche verbale può nominare un difensore all'attore o alle rappresentanze sindacali che ne siano privi assegnando con suo decreto agli attori un termine non superiore a giorni 5 per il deposito del ricorso. Le spese del procedimento sono poste in ogni caso d'ufficio a carico dell'erario ai sensi degli articoli 13 e seguenti della legge 11 agosto 1973, n. 533, esclusa la domanda di ammissione.

Se in tali circostanze, le rappresentanze sindacali o il lavoratore o il giudice adito ravvisano altresì la violazione di norme poste a prevenzione e a repressione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, ne informano immediatamente il competente pretore penale del lavoro. Il pretore provvede senza dilazione a quanto di sua competenza e può dare immediatamente, previa comunicazione giudiziaria anche telegrafica, i provvedimenti opportuni ai sensi dell'articolo 219 del codice di procedura penale.

Il medesimo procedimento si applica altresì nel caso che il lavoratore o le rappresentanze sindacali ritengano che lo stesso sia inadatto alla mansione alla quale il datore intende destinarlo.

Se l'adito giudice del lavoro ritiene che il lavoratore sia inadatto alla mansione, ovvero la mansione non sia conforme ai requisiti posti dall'articolo 2087 del codice civile, dà con ordinanza i provvedimenti provvisori dopo aver sentito le parti e aver assunto sommarie informazioni, indi con sentenza dispone che il lavoratore sia

assegnato ad altra mansione equivalente ai sensi dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di cui avrà verificato la esistenza o la disponibilità nella sede o unità operativa di adibizione anche mediante accesso in luogo, tenuto conto dei possibili passaggi di mansione. In caso di accertata violazione dell'articolo 2087 autorizza la sospensione provvisoria retribuita del lavoratore fino a quando il datore di lavoro non ottemperi alle prescrizioni alle quali la sentenza lo condanna. In ogni altro caso respinge la domanda.

Se il datore di lavoro dispone il licenziamento, il giudice adito con decreto o con ordinanza e con successiva sentenza adotta, se lo riconosce illegittimo, anche d'ufficio i provvedimenti di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche al di fuori dei casi previsti da tale legge.

#### ART 23

È vietata l'assunzione diretta ed è vietato l'avvio di lavoratori su richiesta numerica o nominativa, o per passaggio diretto, per categoria o qualifica professionali inferiori a quelle per le quali essi sono iscritti nelle liste di collocamento.

Ogni atto o patto contrario è nullo di diritto.

#### ART 24

Per ciascun posto offerto le graduatorie sono formate d'ufficio dalla commissione di collocamento tra tutti gli iscritti nelle liste dell'ufficio.

Sono formate distinte graduatorie fra i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento, per fascia professionale, per qualifica professionale e per categoria professionale.

I lavoratori in possesso della fascia professionale sono preferiti nell'avvio ai lavoratori in possesso della sola qualifica professionale e questi sono preferiti ai lavoratori in possesso della sola categoria professionale, qualunque sia il settore di provenienza o di destinazione del lavoratore.

Se non vi sono lavoratori iscritti per la fascia richiesta, il datore di lavoro può



ritirare la richiesta se i lavoratori in possesso della sola qualifica professionale non siano iscritti nella lista da più di tre mesi. Se non vi sono lavoratori iscritti nella qualifica richiesta, ma solo per la categoria, il datore di lavoro può ritirare la richiesta se i lavoratori interessati non siano iscritti nelle liste da più di sei mesi.

Se il datore non può ritirare la richiesta, i lavoratori sono iscritti d'ufficio ai corsi di cui all'articolo 18 e gli sono avviati in applicazione dello stesso articolo.

In ogni altro caso il datore può ritirare la richiesta, ma non può ripresentarla presso lo stesso ufficio di collocamento prima di sei mesi.

I lavoratori iscritti nelle liste di collocamento di provenienza dallo stesso settore al quale appartiene il datore richiedente, sono a parità di altre condizioni preferiti agli altri iscritti, ancorché detentori di punteggio complessivo maggiore, a condizione che il differenziale di anzianità di iscrizione nelle liste non sia, per questi ultimi, maggiore di tre mesi.

#### ART 25

I lavoratori che occupano le prime posizioni nella graduatoria sono convocati personalmente a mezzo telegrafo dall'ufficio in numero congruo. L'ufficio dà comunicazione ai lavoratori delle graduatorie in cui sono stati inseriti, consegnandone loro copia integrale.

Il lavoratore che risulta iscritto in più di una graduatoria in posizione utile all'avvio deve scegliere per quale posizione intende essere avviato.

I lavoratori cui venga offerta una posizione di lavoro sita ad oltre 60 minuti di distanza percorribile con mezzi pubblici o con mezzi aziendali dalla propria abitazione o da località raggiungibile con mezzi pubblici o aziendali dalla propria abitazione entro altri 30 minuti e viceversa può rifiutare l'avvio.

Non può rifiutare l'avvio se il tempo di percorrenza e di sosta è considerato, alla stregua delle condizioni collettive nazionali o aziendali o per patto espresso

dal datore nella richiesta nominativa o numerica o in quella per passaggio diretto, come tempo di lavoro e se gliene viene rimborsato l'intero costo

Se il lavoratore è adibito a turni notturni o in ore in cui è sospeso il servizio dei trasporti pubblici, il datore è tenuto a provvedergli gratuitamente mezzi di trasporto aziendali

In caso di scioperi o interruzione di servizi pubblici, al dipendente è dovuta la retribuzione qualora il datore non provveda mezzi di trasporto gratuito aziendali o questi non siano disponibili, salvo che il datore provveda, nei casi consentiti dalla legge, alla sospensione assistita da cassa integrazione. Nel caso previsto non si applicano tuttavia le restrizioni sui tempi di percorrenza di cui al terzo comma, ma il tempo di percorrenza è sempre considerato tempo di lavoro

Nei confronti del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non si presenti alla convocazione, ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto in conformità alla presente legge, la commissione dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste per un tempo non superiore a tre mesi. La reinscrizione viene effettuata d'ufficio nella stessa posizione occupata prima della cancellazione

I lavoratori iscritti nelle liste di collocamento hanno l'obbligo di dichiarare all'ufficio entro tre mesi dalla fine di quello in cui è stata fatta l'iscrizione o la successiva conferma, la permanenza del loro stato di disoccupazione

La comunicazione può essere effettuata con telegramma o con qualsiasi altro mezzo avente data certa. Il lavoratore che non osserva l'obbligo di comunicazione è cancellato d'ufficio dalle liste di collocamento salvo che sia dimostrato un legittimo impedimento alla comunicazione. Il lavoratore che si presenta all'ufficio per la comunicazione, ha diritto di riceverne attestazione scritta

La nuova iscrizione avviene su richiesta dell'interessato, o nel caso di legittimo impedimento, di ufficio, sempre che la comunicazione sia fatta contestualmente

Durante il periodo di iscrizione nelle liste di collocamento, il libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, o il certificato sostitutivo resta in possesso del lavoratore dopo che l'ufficio ne abbia tratto copia e abbia apposto all'originale le iscrizioni e attestazioni di legge

#### ART 26

I lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le norme vigenti prevedono il collocamento obbligatorio o che possono appartenervi e che siano stati assunti per il tramite del collocamento ordinario o dal collocamento in mobilità e quelli riconosciuti tali dopo l'avvio, sono computabili ai fini della copertura della quota d'obbligo e se questa risulta già coperta sono iscritti d'ufficio nelle liste di collocamento obbligatorio e possono essere assunti da altri datori di lavoro ai fini della copertura con la forma del passaggio diretto

Ove né l'una né l'altra ipotesi si verifichi il rapporto continua fino a quando non avviene, a seguito della iscrizione nelle liste di collocamento obbligatorio, un avvio ad altro datore di lavoro

Se il lavoratore non è in grado di svolgere o di continuare a svolgere la mansione assegnatagli né altre esistano nella sede o unità operativa di adibizione il datore può recedere dal rapporto con preavviso di mesi sei. Si applicano le disposizioni dell'articolo 22

Ai contratti di lavoro dei lavoratori appartenenti alle categorie previste da questo articolo, non è mai consentita l'apposizione della clausola di prova, salvo che l'avvio del lavoratore sia avvenuto per categoria, qualifica o fascia professionali determinate, nel qual caso la prova potrà servire solo alla verifica del possesso di tali caratteristiche professionali. Ove la verifica non riesca è escluso il recesso e l'inquadramento professionale e operato dal datore

L'invalido ha sempre azione giudiziaria

Il presente articolo si applica ai soli lavoratori per i quali l'appartenenza alle

dette categorie sia stata certificata nei modi di legge

È abrogata ogni disposizione incompatibile della legge 2 aprile 1968, n. 482

#### ART. 27

Il recesso del datore di lavoro in prova è consentito solo a causa dell'insuccesso dell'esperimento preordinato alla verifica delle caratteristiche professionali per categoria, qualifica e fascia per le quali il lavoratore è stato avviato

Il recesso in prova per causa diversa è vietato.

Il legittimo recesso in prova è, inoltre, consentito solo se, nell'ambito del periodo di prova, sia completato un adeguato periodo di tirocinio in una o più mansioni e sia trascorso un periodo non inferiore di esperimento in prova dopo il tirocinio. In ogni caso, è consentito solo alla fine del periodo di prova previsto dalla contrattazione collettiva

In periodo di prova è vietato il recesso ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. È consentito il recesso ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604

In ogni caso di nullità, annullamento o inefficacia del recesso in prova o del recesso in periodo di prova, il giudice adito applica il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualunque sia l'organico del datore di lavoro

#### ART. 28

Le leggi 23 ottobre 1960, n. 1369, 18 aprile 1962, n. 230, 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 agosto 1973, n. 533, si applicano a tutti i rapporti di lavoro e a tutti i datori di lavoro pubblici, comprese le amministrazioni dello Stato e dei minori enti territoriali. La competente autorità giudiziaria del lavoro sia civile sia penale, così in sede cautelare come in ogni altro procedimento, non è assoggettata alle limitazioni di cui all'articolo 4 della legge 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E. La competenza è individuata in base all'artico-

lo 25 del codice di procedura civile limitatamente alle amministrazioni dello Stato e alle altre norme di detto codice che regolano la competenza nel processo del lavoro

La competenza del giudice penale del lavoro è individuata in base alle stesse norme, chiunque sia e dovunque risieda l'imputato e qualunque sia la specie del reato per cui si procede

Le leggi 15 luglio 1966, n. 604, e 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche a tutti i datori di lavoro privati con i soli limiti di organico per i privati contenuti nell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e senza limiti per quelli pubblici. Il limite di quindici dipendenti per i privati è riferito all'organico complessivo sul territorio nazionale dei dipendenti dello stesso datore di lavoro

In caso di intese fra imprese o di integrazione fra le aziende delle stesse ancorché solo finanziaria nonché in caso di esercizio in comune della stessa azienda o ramo di azienda, gli organici delle dette imprese si sommano fra di loro ai fini dell'applicazione dello Statuto dei lavoratori

La costituzione di rappresentanze sindacali aziendali e di rappresentanze sindacali comunque denominate, in sedi od unità operative, di datori pubblici o privati, nonché le altre previsioni di diritti o facoltà sindacali anche di rilievo individuale ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono applicabili a sedi o unità operative che contino più di 15 dipendenti

Le sedi od unità minori confluiscono nella sede o unità operativa sufficientemente dimensionata più vicina o determinata di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratori o loro rappresentanze. Sono salve le situazioni più favorevoli in atto e le più favorevoli disposizioni della contrattazione collettiva anche aziendali

#### ART 29

Entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, le giurisdizioni amministrative e i giudici speciali amministrativi trasferiranno al giudice del lavoro

di primo grado competente per territorio tutte le controversie di lavoro contemplate dal presente articolo, per le quali non sia intervenuta sentenza di primo grado. Restano in vigore i provvedimenti di sospensione di atti amministrativi o della loro efficacia, se non rimossi, su istanza di parte, dal giudice del lavoro investito a norma di questo comma.

Il giudice del lavoro può disporre la sospensione degli atti amministrativi anche nel quadro di procedimenti ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché ai sensi degli articoli 700 e seguenti del codice di procedura civile.

Per i soli procedimenti trasmessi dalle giurisdizioni amministrative ordinarie e speciali è competente esclusivamente il giudice del luogo in cui è pendente il procedimento amministrativo.

Il procedimento è regolato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

#### ART 30

Il datore di lavoro o gruppi di essi, anche per il tramite delle loro associazioni sindacali, possono proporre alla commissione regionale per l'impiego un programma di assunzioni straordinarie per contratti di lavoro a tempo indeterminato anche parziale che riguardino giovani tra i 15 e i 29 anni e il personale femminile, a condizione che il numero degli assunti sia non superiore a metà degli assunti in via ordinaria dalle dette imprese nei sei mesi precedenti, che almeno due terzi di tali assunzioni straordinarie siano effettuati con richieste numeriche e non meno di un ventesimo riguardino cittadini handicappati, e all'ulteriore condizione che nell'anno successivo a tale richiesta seguano assunzioni ordinarie di un numero almeno doppio di lavoratori.

La richiesta di cui al comma precedente non può essere ripetuta prima di due anni dalla sua data.

Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'im-

presa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari

La commissione regionale per l'impiego accertata la legittimità delle condizioni e degli impegni assunti con la richiesta, ove nulla osti da parte delle organizzazioni sindacali di settore dei lavoratori, autorizza gli uffici di collocamento a svolgere le attività conseguenti. In caso contrario respinge la richiesta

#### ART 31

I lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con richiesta numerica dalle imprese, dagli enti pubblici e dalla amministrazione dello Stato e da ogni altro datore di lavoro pubblico o privato che abbia alle sue dipendenze non meno di 35 lavoratori, in ogni sede o unità operativa, con contratto di formazione lavoro che non può avere durata superiore a 24 mesi non rinnovabile

Per la durata di tali contratti, i lavoratori avviati mantengono la loro iscrizione nelle liste di collocamento ed a loro favore decorre l'anzianità di iscrizione

Decorsi i primi dodici mesi di durata di tali contratti i lavoratori per essi avviati possono eleggere l'avviamento ordinario per contratti di lavoro a tempo indeterminato totale o parziale, qualora risultino utilmente collocati in graduatorie ai fini di tale avvio

La durata dei contratti di formazione lavoro non può essere inferiore a mesi dodici salvo che sia diversamente stabilito in convenzioni stipulate fra il datore di lavoro e la competente organizzazione sindacale di settore, dalle quali verranno anche stabilite le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispettivamente di quella di formazione professionale, nonché le categorie, qualifiche e fasce professionali che i giovani in ogni caso riceveranno nel corso o alla fine del contratto, il trattamento economico e normativo che

in nessun caso potrà essere inferiore o diverso da quello goduto dagli appartenenti al più basso livello professionale per ciascuna categoria, in forza presso lo stesso datore di lavoro

L'orario di lavoro sarà quello contrattuale

L'attività di formazione professionale che dovrà essere impartita per una quota non inferiore ad un terzo del tempo totale dallo stesso datore di lavoro, non potrà avere una durata inferiore a metà di quella dell'attività lavorativa, in ciascuna settimana lavorativa

Per i giovani assunti con contratto di formazione si applicano le norme in materia di contributi per le assicurazioni sociali di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni

I lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti

Le disposizioni di cui al terzo comma si applicano anche alle cooperative di produzione e lavoro costituite tra lavoratori, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in numero inferiore al 40 per cento dei soci, e la relativa riduzione contributiva non può eccedere la durata di dodici mesi

#### ART 32

I lavoratori assunti ai sensi dell'articolo precedente, hanno la priorità nelle assunzioni a tempo indeterminato in base a richiesta nominativa o numerica del datore di lavoro che li ha impiegati

Per un periodo di due anni dalla fine del contratto di formazione lavoro, le richieste nominative del suddetto datore di lavoro, nonché quelle di ogni altro datore di lavoro pubblico o privato, dovranno riguardare i lavoratori di questi contratti che posseggano o che abbiano acquisito durante il loro svolgimento o altrimenti, i requisiti professionali della richiesta nominativa

Il datore di lavoro può confermare in servizio alla fine del contratto di forma-



zione lavoro tutti coloro che dichiarino di accettare una tale proposta. La conferma in servizio avviene collettivamente. È vietata la conferma di servizio individuale.

A coloro che recedono dal contratto di formazione lavoro prima del termine della durata minima o che non accettino la conferma in servizio non spettano indennità di fine rapporto, tali indennità spettano invece a chi da tali contratti sia stato avviato a nuovo impiego ai sensi dell'articolo precedente.

### ART 33

I datori di lavoro che abbiano licenziato personale femminile negli ultimi quattro anni, sono tenuti ad assumere, rispetto ad ogni richiesta nominativa o numerica o per passaggio diretto, personale femminile nella stessa proporzione rispetto al totale di ogni richiesta in cui il personale femminile stava al personale complessivamente impiegato dallo stesso datore di lavoro al 1° gennaio 1978, o alla data di entrata in vigore della presente legge, se maggiore. I datori di lavoro che si trovino nella indicata condizione, non possono formulare richieste di personale che non consentano l'applicazione del presente comma, salvo che la richiesta stessa riguardi esclusivamente personale femminile.

A tal fine qualunque richiesta nominativa o numerica o per passaggio diretto dovrà contenere i dati rilevanti per permettere l'applicazione del precedente comma.

Qualora nell'ufficio non siano disponibili candidature di personale femminile per evadere richieste presentate a norma di questo articolo, l'ufficio ne informa prontamente la commissione regionale che dispone l'iscrizione d'ufficio di personale femminile iscritto presso altri uffici, nel rispetto delle graduatorie e delle precedenza di tale personale.

In ogni caso, compete al personale femminile licenziato per causa diversa da giusta causa disciplinare e iscritto nelle liste di collocamento della regione, la priorità nelle assunzioni dello stesso datore di

lavoro per la durata di un biennio, per posti di lavoro aventi le medesime o equivalenti caratteristiche professionali ai sensi dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, salve sempre le disposizioni della presente legge relative ad assunzioni con frequenza di corsi di formazione o qualificazione o riqualificazione o aggiornamento professionale

#### ART 34

Gli atti e i provvedimenti delle strutture pubbliche del collocamento sono sempre congruamente motivati

L'efficacia dell'avvio al lavoro rilasciato dal competente ufficio non può essere sospesa né l'avvio può essere revocato se non per provvedimento del giudice del lavoro pronunciato in contraddittorio dei lavoratori interessati, del datore di lavoro e dell'ufficio o della commissione di collocamento

La disposizione del comma precedente non esonera l'amministrazione dal pronunciarsi su reclami contro gli avvii al lavoro sporti ai sensi del comma seguente

Qualunque interessato può proporre opposizione contro l'avvio rilasciato dall'ufficio o dalla commissione con reclamo da formularsi con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e da inviarsi all'ufficio o alla commissione entro tre giorni dalla pubblicazione delle graduatorie definitive o dalla comunicazione di tale pubblicazione cui ha titolo. Sull'opposizione pronuncia in ogni caso la commissione di collocamento entro tre giorni, in modo definitivo

Salva l'azione giudiziaria di cui al comma seguente, è escluso ogni altro ricorso o rimedio amministrativo o giurisdizionale, ordinario o straordinario, contro gli atti o provvedimenti dell'ufficio o della commissione, ad eccezione dei ricorsi avverso le graduatorie provvisorie che restano disciplinati dalle leggi in vigore e che sono presentati entro sette giorni dalla pubblicazione delle stesse o dalla comunicazione di tale pubblicazione per chi ne ha titolo

L'azione contro l'avvio avanti il giudice del lavoro può essere proposta non prima di tre giorni e non dopo quindici

giorni dalla scadenza del termine assegnato alla commissione di collocamento per la sua pronuncia, che viene affissa a norma di legge e comunicata senza ritardo agli interessati che risultano dagli atti e alle organizzazioni sindacali di categoria cui il datore di lavoro o il lavoratore sono iscritti o hanno conferito mandato.

Il ricorso al giudice del lavoro deve contenere l'indicazione delle parti controinteressate e compete a chiunque vi abbia interesse, ivi comprese le organizzazioni sindacali di categoria di cui al comma precedente.

Per l'amministrazione sta in giudizio il direttore dell'ufficio o il presidente della commissione secondo le rispettive competenze. Per il datore di lavoro, può stare in giudizio il direttore della sede o dell'unità operativa. Al ricorso deve essere allegata la copia integrale delle graduatorie definitive che deve essere rilasciata dall'ufficio a chiunque ne faccia richiesta.

All'udienza, il giudice dà le disposizioni necessarie per l'integrazione del contraddittorio cui provvede il cancelliere ed ogni altra disposizione per la valida costituzione del rapporto processuale. Indi assume informazioni da chiunque chieda di essere sentito o da chi venga indicato dalle parti, senza le limitazioni del codice di procedura civile o del codice civile. Le persone ascoltate prestano il giuramento.

Con il ricorso contro l'avvio sono proponibili da qualunque interessato tutte le questioni relative alle operazioni di collocamento fin dal suo inizio, siano state o meno già esaminate o risolte dall'amministrazione, ivi comprese le questioni relative alle richieste dei datori di lavoro alla iscrizione nelle liste di collocamento dei lavoratori ed in particolare quelle relative alle classificazioni professionali risultanti dalle richieste dei datori o dall'iscrizione dei lavoratori, nonché quelle relative alla formazione delle graduatorie sia provvisorie sia definitive.

L'azione contro l'avvio è data a qualunque interessato anche contro le richieste e gli avvii per passaggio diretto da un datore di lavoro ad un'altro.

Il giudice pronuncia sempre ordinanza provvisoria ai sensi dell'articolo 700 e seguenti del codice di procedura civile o decreto ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi da questa norma previsti. Indi pronuncia sentenza esecutiva. Se il giudice accerta che in conseguenza di avvio illegittimo, il datore di lavoro ha assunto personale che non doveva essere assunto, lo stesso datore può recedere con preavviso dal contratto di lavoro posto in essere con lavoratori avviati ma non aventi diritto all'avvio.

I provvedimenti del giudice del lavoro provvisori o definitivi fanno sempre stato anche nei confronti dell'amministrazione, relativamente a tutti gli accertamenti che ne formano oggetto, nonché nei confronti dei datori di lavoro pubblici o privati.

Con il suo provvedimento il giudice, ove occorra, dà le disposizioni necessarie perché l'ufficio o la commissione procedano al rifacimento degli atti e dei provvedimenti del collocamento dichiarati illegittimi, indicando il termine entro cui il nuovo avvio dovrà essere rilasciato.

Contro il nuovo avvio, è ammesso il solo ricorso al medesimo giudice che pronuncia la sentenza esperibile da chiunque vi abbia interesse. Si segue la procedura indicata nei commi precedenti. Se accerta che anche il nuovo avvio è illegittimo, il giudice con i provvedimenti di cui a questo articolo, provvede d'ufficio alla designazione dei lavoratori da avviare sulla scorta degli atti e dei documenti in suo possesso e li avvia col suo provvedimento, ancorché non siano parti del giudizio.

Il giudice con la sentenza può modificare o revocare l'ordinanza o il decreto pronunciati a norma di questo articolo. In tal caso applica le disposizioni di cui al comma precedente.

Le sentenze devono essere pronunciate nel termine improrogabile di mesi tre. I ritardi imputabili a pubblici funzionari dell'amministrazione, a funzionari di cancelleria, ad ufficiali giudiziari, o a magistrati ancorché non giudicanti, danno luogo sempre ad azione disciplinare, la quale, per i magistrati è iniziata d'ufficio su sem-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

plice notizia del fatto dalla sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura

Al procedimento si applicano le disposizioni della legge 11 agosto 1973, n. 533

Le sentenze sono inappellabili e irrevocabili. Contro di esse è sempre ammissibile il ricorso per Cassazione per violazione di legge. Se accoglie il ricorso la Corte di cassazione designa il giudice del lavoro di primo grado che dovrà conoscere della controversia, ai sensi di questo articolo. Il giudice di rinvio prende tutti i provvedimenti opportuni a norma di questo articolo. La sentenza del giudice di rinvio è soggetta al solo ricorso per Cassazione per violazione di legge.

Il giudice può nominare un difensore alle parti che ne sono sprovviste. Tutte le spese del procedimento e di difesa anche in Cassazione sono dal cancelliere poste d'ufficio a carico dell'erario ai sensi della legge 11 agosto 1973, n. 533, esclusi ogni limite di reddito e la domanda di ammissione.

Alle comunicazioni e notificazioni ordinate dal giudice provvede d'ufficio il cancelliere, servendosi anche del telefono. Le parti non sono tenute a notificare i provvedimenti. I termini di impugnazione decorrono dalle date di ricevimento delle comunicazioni e notificazioni d'ufficio. Il testo integrale dei provvedimenti comunicati o notificati per estratto deve essere immediatamente rilasciato alle parti che ne facciano richiesta a cura del cancelliere.

Il datore di lavoro che non si sia avvalso della facoltà di licenziare i lavoratori che siano risultati illegittimamente avviati in seguito ad ordinanza o decreto o sentenza è tenuto ad assumere lavoratori avviati successivamente in applicazione di provvedimenti del giudice del lavoro.

Ai lavoratori licenziati a norma del comma precedente, per i quali sia stata successivamente riconosciuta la legittimità dell'avvio originale, è accordata priorità assoluta sopra ogni altra priorità o preferenza prevista dalla legge nell'avvio allo stesso datore di lavoro, nonché identica priorità nelle graduatorie per l'avvio.

formate fra iscritti nelle liste di collocamento ordinarie o di mobilità, in ciascuna delle quali è iscritto d'ufficio

Gli è inoltre attribuito, a carico del datore di lavoro, un risarcimento del danno pari a due terzi della retribuzione che gli sarebbe stata dovuta per la durata della disoccupazione

#### ART 35

Il rilascio dell'avvio al lavoro al lavoratore determina la conclusione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo parziale, o a tempo determinato o a domicilio, secondo quanto è riportato nell'atto di avvio e secondo le disposizioni della presente legge, in seguito a richiesta numerica o nominativa e, a richiesta per passaggio diretto

L'atto di avvio deve contenere il nome del datore e l'indirizzo della sede o unità operativa alla quale il lavoratore è avviato, il nome e le generalità del lavoratore, la sua categoria, qualifica e fascia professionali, l'indicazione della mansione fatta dal datore, l'indicazione dell'eventuale patto di prova e della relativa durata, nonché quella dell'ente pubblico o istituto specializzato di diritto pubblico che effettuerà la visita di idoneità prevista dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'attestazione che il lavoratore accetta i patti e le condizioni della contrattazione collettiva e aziendale applicabili sempreché legittimi

È vietata ogni altra iscrizione

Il lavoratore che senza giustificato motivo ritardi la presentazione al datore di lavoro e la consegna dell'atto di avvio oltre 48 ore dal rilascio è punito con la ammenda da lire 50 000 a lire 200 000. Lo ufficio o la commissione informano telegraficamente il datore del rilascio dell'atto di avvio. L'efficacia dell'avvio decade in ogni caso, ove la presentazione non sia seguita entro dieci giorni dalla data del rilascio, salvo il caso di malattia documentata al datore

Se la presentazione avviene in termini, il contratto di lavoro è operante dalla data dell'avvio. In ogni altro caso l'efficacia

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

del contratto ha inizio dalla data della presentazione

Il lavoratore che non si presenti entro dieci giorni dalla data dell'avvio, salvo il caso di malattia, è cancellato d'ufficio dalle liste di collocamento

In caso di malattia documentata all'ufficio, l'atto di avvio deve essere spedito dall'ufficio direttamente al datore di lavoro qualora il lavoratore non deleghi persona a ritirarlo, nel qual caso si applicano le disposizioni precedenti

In caso di malattia documentata allo ufficio, il contratto ha efficacia dalla data dell'emissione dell'atto di avvio, ma l'obbligo retributivo decorre solo dalla data di presentazione del lavoratore. Se la malattia è documentata nei modi di legge e di contratto anche al datore, il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti contrattuali e di legge

Al lavoratore che si presenti munito dei documenti di identificazione e subito rilasciata una lettera di assunzione redatta in conformità alla contrattazione collettiva, ma che conterrà in ogni caso l'indicazione dettagliata della retribuzione mensile e dei suoi addendi, dell'orario di lavoro e della partecipazione a turnazioni d'orario, con specifica menzione della clausola contrattuale collettiva autorizzativa e della eventuale speciale deroga prevista, in caso di lavoro femminile, dall'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903

Tale lettera conterrà altresì ogni informazione e patto contrattuale relativi ai trasporti e ai tempi di percorrenza

Il datore di lavoro che includa nella lettera di assunzione patti o condizioni non espressamente previsti come obbligatori per il lavoratore, per il solo fatto della conclusione di un contratto individuale di lavoro, dalle leggi o dalla contrattazione collettiva nazionale od aziendale è punito con l'arresto da 1 a 6 mesi o con l'ammenda da lire 5 milioni a lire 10 milioni. È in ogni caso disposta la pubblicazione della sentenza

## ART 36

Ferme le vigenti disposizioni penali, chiunque violi per colpa le disposizioni

del presente titolo per le quali non è già prevista una sanzione penale per delitto colposo e che attengono all'iscrizione dei lavoratori nelle liste di collocamento, agli accertamenti di professionalità, alle assunzioni dirette, alle richieste nominative o numeriche o per passaggio diretto, alla formazione delle graduatorie e all'avvio dei lavoratori, all'immissione in servizio dei lavoratori avviati, al tirocinio e alla prova, ovvero ritardi di tali disposizioni l'esecuzione, è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 1 000 000 a lire 50 000 000. Se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale la pena della reclusione è raddoppiata.

Chiunque rifiuti o ritardi per colpa l'esecuzione di un avvio al lavoro disposto dall'organo competente, ovvero ne rifiuti o ne ritardi l'emanazione, ovvero rifiuti o ritardi l'esecuzione del contratto di lavoro, è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 1 000 000 a lire 50 000 000. Se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale la pena della reclusione è raddoppiata.

Nei casi previsti dai due commi precedenti, se l'evento è voluto, le pene sono raddoppiate.

Chiunque cagioni un'interruzione o turbi la regolarità dell'ufficio pubblico del collocamento, e delle commissioni di collocamento o dell'impiego o degli atti, operazioni o procedimenti di essi, fuori dei casi preveduti da particolari disposizioni di legge, è punito con la reclusione fino a due anni. Se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale, la pena è aumentata di un terzo.

Il datore di lavoro che rifiuti o ritardi o cessi l'esecuzione di una qualunque ordinanza o decreto del giudice del lavoro, o di una qualunque sentenza esecutiva ancorché solo provvisoriamente, dello stesso giudice, è punito a norma dell'articolo 388 del codice penale sostituita la misura della pena con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 1 000 000 a lire 50 000 000. Se il fatto è commesso da un



datore di lavoro pubblico, la pena della reclusione è raddoppiata

Le condanne per taluno dei delitti preveduti da questo articolo comportano l'interdizione temporanea dai pubblici uffici rispettivamente dalla professione o dall'arte o dall'industria o dal commercio per una durata non inferiore al semplice e non superiore al doppio della pena base inflitta

Si applica l'articolo 301 del codice di procedura penale

L'ordine o il mandato di cattura sono facoltativi. Sono obbligatori qualora l'imputato riceva e non adempia ad ordini emanati dall'autorità giudiziaria ai sensi dell'articolo 219 del codice di procedura penale

#### ART 37

Ai pretori in funzione di giudici penali del lavoro è conferita la competenza a giudicare dei reati previsti dal presente titolo o commessi in connessione o in occasione della organizzazione rispettivamente della prestazione di lavoro e del collocamento come disciplinato dal presente titolo e dalle disposizioni da esso richiamate, qualunque ne sia la pena edittale, esclusi solo i reati commessi con finalità politiche di eversione o di attentato alle istituzioni previsti dalla legislazione vigente

Sono ricompresi in tali competenze i reati commessi in occasione o in connessione a scioperi e manifestazioni dei lavoratori, nonché i reati preveduti dagli articoli 330, 331, 332, 333, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 633, 634, 635, 639 del codice penale se commessi da lavoratori o da datori di lavoro o da appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali

Sono ricompresi in tale competenza anche i reati commessi in connessione e in occasione della prestazione d'opera da o a danno dei lavoratori autonomi od agenti preveduti dall'articolo 409 del codice di procedura civile e, in caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali, i reati da o a danno di chiunque commessi

Il pretore si avvale dei servizi previsti dall'Ispettorato del lavoro previsti dal capo secondo della legge 22 luglio 1961, n. 628, i cui organici verranno opportunamente integrati entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge a cura del Governo al quale a tal fine è conferita delega volta altresì alla istituzione di una ripartizione speciale giudiziaria di ispettori del lavoro aventi la qualità di ufficiali di polizia giudiziaria, da porre alle dipendenze del giudice penale del lavoro

Per tutti i delitti, l'istruttoria pretorile è condotta da un magistrato diverso da quello che svolgerà le funzioni di giudice dibattimentale

Negli uffici giudiziari composti da più magistrati, il capo dell'ufficio istituisce là dove già non operi una sezione specializzata di pretori giudici penali del lavoro e chiama a parteciparvi i magistrati che chiedono di farne parte

I componenti di tale sezione specializzata potranno, se le esigenze dell'ufficio e gli organici della sezione lo consentono, essere investiti della cognizione di reati diversi, ma in nessun caso della cognizione dei reati preveduti da questo articolo potrà essere investito un magistrato che non faccia parte della sezione specializzata

#### ART 38

In tutti gli uffici giudiziari composti da una pluralità di sezioni non specializzate e in tutte le sezioni composte da più magistrati, i capi di tali uffici provvedono all'assegnazione e alla distribuzione quotidiana degli affari penali e civili alle sezioni rispettivamente ai magistrati previa adozione e mediante l'applicazione di criteri prestabiliti automatici non selettivi, esclusa ogni attività discrezionale o valutativa su singoli affari o gruppi di affari o su singoli magistrati anche ai soli fini organizzativi, in guisa di ottenere nel più breve tempo una piena rispondenza delle attività di designazione dei giudici alla norma costituzionale dell'articolo 25, primo comma

Chiunque può prendere visione degli atti e documenti di cancelleria relativi alle assegnazioni. È istituito a tal fine uno speciale registro in ogni cancelleria contenente le registrazioni giornaliere delle assegnazioni di affari civili o penali ad ogni singolo magistrato.

Chiunque può chiedere di assistere alle operazioni di assegnazione e distribuzione degli affari penali e civili nelle indicate condizioni, qualunque sia il grado del giudice adito, purché provi di averne interesse.

Chiunque violi o ritardi per colpa la esecuzione delle precedenti disposizioni o dei criteri a norma di esse adottati è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione da un mese ad un anno. Se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale, la pena è raddoppiata.

Chiunque violi le precedenti disposizioni o i criteri in base ad esse adottati allo scopo di predeterminare o di conoscere preventivamente la persona del giudice è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni e con la multa da lire 500 000 a lire 5 000 000. Se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale, la pena è raddoppiata.

L'azione disciplinare nei confronti di magistrati in relazione alle materie previste da questo articolo è avviata d'ufficio su semplice notizia del fatto dalla sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura e la sanzione disciplinare inflitta non può in alcun caso essere inferiore alla sospensione dal servizio e dagli emolumenti per la durata di mesi tre. Se dà inizio all'azione disciplinare, la sezione determina con efficacia immediata i criteri preveduti da questo articolo valevoli per l'ufficio giudiziario cui appartiene il magistrato incolpato, e designa il magistrato incaricato di applicarli.

#### ART. 39

Sono abrogate le norme di legge e qualunque disposizione contraria o incompatibile con il presente titolo.

Fermo quanto disposto dal comma precedente, ove il presente titolo non disponga, si applicano le leggi 29 aprile 1949, n. 264, 20 maggio 1970, n. 300, e le norme che anteriormente all'entrata in vigore della presente legge ne attuavano o modificavano le disposizioni

Le disposizioni contenute nel decreto ministeriale 19 maggio 1973 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 5 giugno 1973, che non siano modificate o abrogate dal presente titolo, potranno essere modificate o abrogate solo con norme aventi forza di legge

Sono abrogati gli articoli 2, 3, 4, 4-bis e 8 del decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, nella legge 9 febbraio 1979, n. 36

Presso ogni istituto penitenziario dovrà essere assicurata la presenza di un rappresentante dell'ufficio di collocamento, competente per territorio, il quale dovrà provvedere affinché a favore dei detenuti in attesa di giudizio, dei condannati, degli internati, dei detenuti ammessi al regime di semilibertà o di affidamento in prova al servizio sociale, venga assicurata, in relazione alle singole posizioni giuridiche, l'osservanza delle norme di cui alla presente legge

A tal fine, le disposizioni date da ciascuno dei suddetti pubblici ufficiali, dovranno essere immediatamente eseguite dall'amministrazione penitenziaria

Il ricorso del pubblico ministero, del detenuto o del suo difensore al giudice di sorveglianza contro le decisioni del rappresentante dell'ufficio di collocamento, ha effetto sospensivo

Lo stato di detenzione costituisce giustificato motivo per la mancata presentazione a seguito di convocazione e non può costituire causa di decadenza dal diritto alla indennità di disoccupazione ordinaria o speciale o causa di cancellazione dalle liste

Ai rapporti di lavoro dei detenuti, nell'interno degli istituti penitenziari si applicano le norme sul lavoro a domicilio

Sono fatti salvi i contratti collettivi ed accordi sindacali più favorevoli, conclusi

con i datori di lavoro e con la partecipazione della amministrazione penitenziaria

Ogni disposizione di legge o di regolamento contraria o incompatibile con le disposizioni suddette è abrogata

#### ART 40

Ove non diversamente disposto dalla presente legge, dovunque, in questo titolo, è fatto riferimento a datori di lavoro pubblici, s'intendono designate anche le amministrazioni dello Stato e degli altri enti territoriali minori

Fino a quando non sarà provveduto ai sensi dell'articolo 1, il presente titolo si applica agli esistenti uffici e commissioni di collocamento, e per mezzo degli stessi

### TITOLO II

#### NORME INTEGRATIVE E MODIFICATIVE SULLA MOBILITÀ DEI LAVORATORI

#### ART 41

Il quinto ed il sesto comma dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, sono sostituiti dai seguenti

« Il CIPI, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali

a) accerta e dichiara la sussistenza delle cause d'intervento, di cui all'articolo 2 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni,

b) accerta e dichiara lo stato di crisi occupazionale di un settore produttivo o di un territorio,

c) accerta e dichiara la sussistenza di specifici casi di crisi aziendale che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore,

d) accerta e dichiara, anche in relazione alle direttive previste dalla lette-

ra *b*) del secondo comma del presente articolo

1) su proposta della commissione centrale costituita a norma del successivo articolo 26, le esigenze di mobilità interregionale di manodopera e i relativi fabbisogni di intervento a carico del fondo istituito a norma del successivo articolo 28,

2) su proposta della commissione regionale costituita a norma del successivo articolo 22, le esigenze di mobilità regionale della manodopera ed i relativi fabbisogni di intervento a carico del fondo istituito a norma del successivo articolo 28

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale adotta.

1) sulla base degli accertamenti previsti alle lettere *a*), *b*), e *c*) del precedente comma, con propri decreti, i conseguenti provvedimenti, indicandone l'ambito territoriale di applicazione ed i limiti temporali di efficacia,

2) sulla base delle esigenze determinate a norma della lettera *d*) del precedente comma i conseguenti ordini di pagamento

Il CIPI subordina le dichiarazioni dello stato di crisi previste dal comma precedente all'assunzione di precisi impegni finanziari e temporali e occupazionali da parte delle imprese, che ne fanno richiesta

La dichiarazione dello stato di crisi non può essere emessa se la domanda non è corredata dai programmi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione aziendale sottoposti da ciascuna impresa o gruppi di imprese interessate

Se la crisi accertata non comporta tali programmi, la dichiarazione dello stato di crisi non può essere emessa se la domanda non è corredata da previsioni e programmi di risanamento aziendale, di natura tecnologica, organizzativa, finanziaria e di mercato, finalizzati alla ripresa produttiva ed occupazionale

La permanenza degli effetti della dichiarazione dello stato di crisi è subordi-

nata all'esito positivo di controlli periodici di attuazione dei programmi di cui ai due commi precedenti, da effettuarsi ad iniziativa e sotto la sorveglianza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale il quale si avvale del servizio dell'Ispettorato del lavoro previsto dal capo secondo della legge 22 luglio 1961, n. 628

La dichiarazione dello stato di crisi contiene in ogni caso la determinazione degli ambiti territoriale, di settore e aziendali dei suoi effetti e la previsione della sua durata

In nessun caso può essere dichiarato lo stato di crisi per imprese o settori di imprese o per imprese site in determinati territori, qualora le dette imprese siano state o siano poste in liquidazione, prima che questa sia revocata, o, se soggette a procedure concorsuali o ad amministrazione straordinaria o a liquidazione coatta amministrativa, qualora le dette imprese non abbiano sottoposto preventivamente un piano di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione o un programma di risanamento ai sensi dei commi precedenti

In caso di liquidazione anche coatta, delle altre procedure concorsuali o di amministrazione straordinaria intervenuta successivamente alla dichiarazione di crisi, gli effetti di questa cessano di diritto e i liquidatori, curatori e commissari sono tenuti a presentare nuova domanda volta alla dichiarazione dello stato di crisi, entro sette giorni dal loro insediamento. Qualora non provvedono o provvedano in ritardo, sono puniti, se il ritardo è superiore a giorni quindici, con l'arresto da un mese a un anno e con l'ammenda da lire 10 milioni a 50 milioni. La condanna comporta la sospensione prevista dall'articolo 35 del codice penale per una durata non superiore a quella della pena base inflitta

La dichiarazione dello stato di crisi non può essere retroattiva a data anteriore a quella in cui fu presentata la domanda, salvo il caso previsto dal comma precedente

La dichiarazione dello stato di crisi comporta di diritto l'ammissione delle im-

prese interessate ai benefici della Cassa integrazione guadagni di cui all'articolo 1, numero 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164, e alle procedure di mobilità previste dalla presente legge

Il CIPI può in ogni momento provvedere alla revoca della dichiarazione dello stato di crisi, adottando, in tal caso, i provvedimenti conseguenti. Può altresì estendere a domanda la dichiarazione di crisi ad altra impresa cui sia stata ceduta l'azienda o un ramo di essa da impresa precedentemente dichiarata in crisi o che trovisi in stato di liquidazione o assoggettata a liquidazione coatta amministrativa o ad altra procedura concorsuale o in amministrazione straordinaria, adottando, in tali casi, i provvedimenti conseguenti.

Può altresì dichiarare, ad istanza di chiunque vi abbia interesse o d'ufficio, lo stato di crisi di imprese che, trovandosi nelle condizioni di legge, non abbiano provveduto a richiedere tale dichiarazione, qualunque sia il loro stato giuridico. In tal caso, con la dichiarazione adotta i necessari provvedimenti e riferisce all'autorità giudiziaria del luogo in cui l'impresa ha sede legale, la quale, qualunque sia il tipo di impresa, sostituisce con le procedure previste dall'articolo 2409 del codice civile, gli amministratori e i sindaci o i liquidatori, curatori, commissari o amministratori giudiziari.

Non può provvedere ai sensi del comma precedente se le imprese in questione abbiano provveduto a sospensioni del personale mantenendone inalterata la retribuzione o, in caso di chiusura di sedi od unità operative, non abbiano provveduto a licenziamenti, o li abbiano revocati.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale adotta

1) sulla base delle dichiarazioni di crisi di cui a questo articolo e dei successivi decreti del CIPI, gli opportuni provvedimenti integrativi e di attuazione,

2) sulla base delle esigenze determinate a norma della lettera d) del precedente comma i conseguenti ordini di pagamento »



All'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi

« Tutti i decreti del CIPI e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono sempre congruamente motivati in fatto e in diritto, con riferimento alle domande e alle impegnative delle imprese. Essi entrano in vigore il giorno dopo la loro pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

I decreti immotivati sono nulli di diritto.

Contro tali decreti è proponibile, entro quindici giorni dalla loro pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*, impugnazione al giudice del lavoro di primo grado nella cui giurisdizione trovasi la sede legale dell'impresa. L'impugnazione è proponibile sia dall'impresa, sia dai lavoratori nonché dalle rispettive organizzazioni sindacali interessate. L'impugnazione può avere ad oggetto i soli effetti occupazionali e retributivi di tali decreti. L'autorità giudiziaria non può emanare provvedimenti provvisori ad eccezione del decreto di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 qualora riconosca che la domanda presentata dall'impresa costituisce attività vietata ai sensi di questa norma. Ogni altra opposizione od impugnazione amministrativa o giurisdizionale è esclusa. Non è impugnabile per gli anzidetti effetti occupazionali e retributivi avanti il giudice previsto da questo comma, il decreto che rigetta la domanda dell'impresa.

L'autorità giudiziaria che con sentenza definitiva, riconosce fondata l'impugnazione, ordina al CIPI rispettivamente al Ministro del lavoro di adottare i provvedimenti conseguenti, di cui indica le linee generali e la portata.

I decreti investiti dall'impugnazione di cui al comma precedente conservano la loro efficacia fino alla pubblicazione della sentenza definitiva, salvo che nel caso della pronuncia provvisoria prevista dal comma precedente.

Al procedimento si applicano gli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, ma i termini sono ridotti alla metà. Se la sentenza definitiva non è pub-

blicata entro sei mesi, il giudice del lavoro in grado di appello può dare con ordinanza ai sensi dell'articolo 700 del codice di procedura civile, i provvedimenti provvisori. In tal caso, la sentenza definitiva statuisce anche su questi.

Contro il diniego della dichiarazione di crisi, sono esperibili i rimedi amministrativi, giurisdizionali e giudiziari ordinari. Nei relativi giudizi sono parti necessarie le rappresentanze sindacali comunque costituite e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

I rimedi giurisdizionali amministrativi non richiedono il previo esperimento dei ricorsi amministrativi e quelli giudiziari non richiedono il previo esperimento dei rimedi giurisdizionali amministrativi.

La dichiarazione di crisi nei casi preveduti dalla legge costituisce diritto soggettivo delle imprese. L'autorità giudiziaria che riconosce fondata l'impugnazione contro il diniego, ordina al CIPI rispettivamente al Ministro del lavoro di adottare i provvedimenti conseguenti, di cui indica le linee generali e la portata.

Alle azioni e ai provvedimenti previsti da questo articolo non è applicabile l'articolo 4 della legge 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

È competente per le azioni giudiziarie contro il diniego, il giudice del lavoro nella cui giurisdizione si trova la sede legale dell'impresa o di una delle imprese attrici. Se l'azione è proposta da più imprese aventi sede in più regioni, è competente il giudice del lavoro di Roma »

#### ART 42

In nessun caso la dichiarazione di crisi di cui all'articolo precedente è ammessa per le imprese che intendono pervenire ad una nuova dimensione occupazionale in esecuzione di programmi ed operazioni di trasformazione tecnologica o di organizzazione del lavoro o di decentramento produttivo od altri che non comportino soppressione permanente di attività produttive.

In tali casi, le imprese possono essere ammesse a beneficiare della Cassa integrazione guadagni prevista dall'articolo 1, n 1, della legge 20 maggio 1975, n 164, a condizione che gli effetti occupazionali di tali programmi od operazioni si esauriscano entro dodici mesi. Sono vietati i licenziamenti collettivi od individuali motivati, direttamente o indirettamente, o anche solo in parte, dai detti programmi ed operazioni.

Qualora le imprese, al di fuori dei casi preveduti dall'articolo precedente e dai primi due commi del presente articolo, avvertano la necessità di pervenire ad una nuova dimensione produttiva a carattere stabile con una riduzione permanente dell'occupazione, ne riferiscono al Ministro del lavoro il quale convoca assieme all'impresa le rappresentanze sindacali comunque costituite e le rispettive organizzazioni sindacali di settore competenti, e dispone l'effettuazione di ogni opportuna indagine, disponendo l'ispezione dell'impresa a cura dell'Ispettorato del lavoro ai sensi della legge 22 luglio 1961, n 628. Alla ispezione si applicano le norme del titolo primo relative alle indagini della commissione regionale per l'impiego. Agli ispettori si applicano altresì le norme relative ai poteri della polizia tributaria, esclusa ogni indagine relativa a materie di natura fiscale, con le relative garanzie.

Gli ispettori riferiscono al Ministro entro trenta giorni. Se il Ministro ritiene che i riflessi occupazionali degli intendimenti dell'impresa possano essere ovviati mediante l'ammissione della stessa ai benefici della Cassa integrazione guadagni prevista dall'articolo 1, n 1, della legge 20 maggio 1975, n 164, adotta con decreto i provvedimenti opportuni, sentite sempre le organizzazioni sindacali. Se ritiene applicabile invece il beneficio previsto dall'articolo 1, n 2, della medesima legge, ne riferisce al CIPI per i provvedimenti di sua competenza, dopo aver sentito le organizzazioni sindacali.

Se ravvisa uno dei casi previsti, per l'amministrazione straordinaria delle imprese, dalla legge 3 aprile 1979, n 95, e

successive modificazioni, ne riferisce al Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato per i provvedimenti di sua competenza

In ogni altro caso, se ravvisa che la impresa non possa continuare l'attività se non attraverso il raggiungimento di una ridotta dimensione produttiva, accerta e dichiara con proprio decreto motivato sui fatti, lo stato di ridotta dimensione produttiva indicando il numero di lavoratori distinti per categoria, qualifica e fascia professionale di cui rileva la sovrabbondanza

Alle imprese per le quali è accertato lo stato di ridotta dimensione produttiva si applicano le norme di questo titolo ivi compresa l'ammissione al beneficio della Cassa integrazione guadagni di cui all'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164

Ai decreti emessi a norma di questo articolo si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, come modificato dall'articolo precedente

I detti decreti sono efficaci a partire dal giorno successivo a quello della loro pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*

#### ART 43

Il periodo di ridotto trattamento retributivo fatto ai lavoratori da imprese per le quali è stato dichiarato lo stato di crisi o lo stato di ridotta dimensione produttiva è considerato, ai fini delle graduatorie del collocamento previste da questa legge, equivalente all'anzianità di iscrizione nelle liste

Il Ministro del lavoro può autorizzare l'INPS a corrispondere direttamente ai lavoratori, in luogo del datore di lavoro e nei termini e con le modalità contrattuali, a titolo di retribuzione le quote di integrazione salariale, nei casi in cui ne facciano richiesta le imprese che si trovino soggette a procedure concorsuali o ad amministrazione straordinaria. Ove l'INPS non provveda in termini, è tenuto a provvedere il datore di lavoro

Ferma restando la disciplina vigente in materia di trattamento di quiescenza maturato dai singoli lavoratori, sono posti a carico del Fondo di cui all'articolo 28 della legge 12 agosto 1977, n. 675

a) le quote di indennità di anzianità maturate durante il periodo di integrazione salariale per ristrutturazione o riconversione aziendale dei lavoratori che non vengano rioccupati nella stessa azienda al termine di detto periodo per l'impossibilità da parte dell'azienda medesima di mantenere il livello occupazione,

b) il contributo addizionale previsto dall'articolo 12, punto 2), della legge 20 maggio 1975, n. 164

I commi secondo e terzo di questo articolo non si applicano alle imprese nei cui confronti è dichiarato lo stato di ridotta dimensione produttiva o lo stato di crisi. L'ammissione di dette imprese ai benefici della Cassa integrazione guadagni straordinaria non le esonera dall'adempimento dell'obbligazione retributiva in quota ridotta.

È abrogato l'articolo 21 della legge 12 agosto 1977, n. 675

#### ART 44

In tutti i casi in cui l'ammissione delle imprese ai benefici della Cassa integrazione guadagni ai sensi dell'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164, comporta riflessi occupazionali definitivi, si applicano le disposizioni di questa legge e le norme richiamate.

In nessun caso l'ammissione delle imprese ai benefici della Cassa integrazione guadagni ai sensi dell'articolo 1, n. 1, della legge 20 maggio 1975, n. 164, comporta riflessi occupazionali definitivi.

In tutti i casi in cui l'ammissione delle imprese ai benefici della Cassa integrazione guadagni a norma del primo e del secondo comma, comporta riflessi occupazionali provvisori, si applicano le disposizioni compatibili di questa legge e delle norme in essa richiamate, esclusa in

ogni caso la dichiarazione dello stato di crisi e dello stato di ridotta dimensione produttiva

#### ART 45

Le imprese per le quali sia stata emanata la dichiarazione dello stato di crisi o quella di ridotta dimensione produttiva, e che prevedano di avere eccedenza di personale anche al termine dei programmi previsti dagli articoli precedenti, e che essa sia duratura e non modificabile dal ciclo, rispetto ai propri fabbisogni di personale, sono tenute, in applicazione della legge 20 maggio 1975, n. 164, a dare comunicazione di tale situazione alle rappresentanze sindacali comunque costituite, nonché per il tramite dell'associazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato, alle rispettive organizzazioni di categoria e territoriali dei lavoratori. Analoga comunicazione esse fanno alla commissione regionale dell'impiego. La comunicazione deve essere fatta immediatamente dopo avvertita una tale eccedenza e comunque non dopo che l'impresa abbia fatto richiesta per le dichiarazioni suddette.

In tali comunicazioni devono essere quantificati per categoria, qualifica e fascia professionale i lavoratori per i quali si chiede l'accertamento dell'eccedenza.

La Commissione regionale dell'impiego convoca senza dilazione il datore di lavoro e le suddette rappresentanze sindacali e organizzazioni sindacali nel caso l'eccedenza manifestata dia luogo ad una richiesta di dichiarazione di crisi. Se la richiesta riguarda la dichiarazione di ridotta dimensione produttiva, si applica l'articolo 42.

La Commissione procede ad un esame congiunto della situazione, allo scopo di esaminare l'origine e le cause sulla base delle informazioni fornite dall'impresa e di verificare un'eventuale diversa utilizzazione aziendale dei quantitativi eccedenti di forza lavoro, escluso in ogni caso l'esame di posizioni di singoli lavoratori.

Un preventivo incontro può essere chiesto al datore di lavoro dalle rappresentanze sindacali comunque costituite.

Le imprese comunicheranno in entrambe le sedi informazioni dettagliate e quantificate sulla origine, le cause della individuata eccedenza, dei rimedi adottati per farvi fronte, sui programmi volti al superamento della crisi, sulle previsioni formulabili in ordine allo sviluppo della crisi e sui risultati acquisibili sulla scorta di tali programmi

Di tali incontri deve essere tenuto resoconto stenografico, a pena di nullità

Gli incontri avanti la Commissione dovranno proseguire fino al raggiungimento di una piena identità di vedute sulle informazioni richieste, su quelle fornite dall'impresa e una piena chiarezza sui rispettivi punti di vista, espressi dalle parti e dalla commissione regionale su tutti i punti posti in discussione. La commissione può disporre che l'impresa comunichi ogni ulteriore informazione anche finanziaria o industriale che non sia coperta da segreto industriale o da motivi di stretta e indispensabile riservatezza. Non si considerano tali i motivi di riservatezza fiscale, finanziaria o di concorrenza. L'imprenditore e il datore di lavoro che rifiutino di ottemperare all'ordine della commissione sono puniti ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. La sentenza comporta le pene accessorie di cui agli articoli 28 e seguenti del codice penale, nella misura pari a quella della pena base inflitta, si applica parimenti l'articolo 301 del codice di procedura penale.

La Commissione può altresì inviare presso l'impresa una commissione di indagine istituita ai sensi dell'articolo 7 della presente legge, coadiuvata da ispettori del lavoro ai quali spetteranno altresì i poteri di polizia tributaria, esclusa ogni indagine relativa a materie fiscali, con le relative guarentigie.

Gli incontri e le procedure non potranno avere una durata inferiore a giorni 60, termine che la commissione è autorizzata a prorogare fino a 90 giorni.

In ogni caso il termine è prorogato per il tempo impiegato dall'imprenditore nel fornire le informazioni richieste.

Al termine degli incontri, ai partecipanti è fornito il testo dei verbali. La

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

commissione entro otto giorni redige un rapporto sugli incontri che, unitamente ai documenti prodotti, viene inviato al Ministro del lavoro e posto a disposizione, in adeguato numero di copie, dei partecipanti e dei lavoratori dell'impresa che lo richiedano, contro rimborso delle sole spese di stampa

## ART. 46

A partire dall'entrata in vigore delle dichiarazioni di cui all'articolo precedente, le imprese che abbiano un numero di dipendenti superiore a 35, le quali siano impegnate in processi di riorganizzazione, o ristrutturazione o riconversione o risanamento produttivo senza esuberanza di personale, ovvero ottengano o abbiano ottenuto nei due anni precedenti agevolazione finanziarie o tributarie - anche in conto capitale o a fondo di dotazione o a fondo perduto - a carico dello Stato per un importo superiore a lire 500 milioni, ovvero operino nello stesso settore produttivo dell'impresa in crisi, sono tenute a comunicare alla commissione regionale per l'impiego, anche per il tramite delle organizzazioni sindacali cui aderiscono e conferiscono mandato, entro il quinto giorno dall'inizio del mese, il numero dei lavoratori che hanno di fatto assunto nel mese precedente e che prevedono ogni mese di occupare nei prossimi dodici mesi, quantificandoli in categoria, qualifica o fascia professionali, con l'indicazione delle mansioni cui potranno essere adibiti

Le imprese sono altresì tenute a comunicare ogni semestre tutte le variazioni del numero dei lavoratori occupati in totale nel semestre precedente nelle singole qualifiche professionali, distinti per categorie

La commissione attua un rapporto di consultazione permanente con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e con quelle dei datori di lavoro, sui temi della mobilità, del ricambio della forza lavoro, dell'addestramento e delle classificazioni professionali, del fabbisogno di lavoro e



delle sue caratteristiche, dei mutamenti organizzativi, delle trasformazioni tecnologiche e dei programmi di investimento. Ha poteri di istituire commissioni di indagine di detti temi, cui si applicano le disposizioni dell'articolo 7, ed invia annualmente alla commissione centrale per l'impiego un rapporto sull'attività svolta, che viene pubblicato e posto a disposizione del pubblico entro il 15 febbraio di ciascun anno dietro rimborso delle sole spese di stampa.

#### ART 47

Dalla data della comunicazione di cui all'articolo 45, per i lavoratori occupati nelle imprese cui si riferiscono le dichiarazioni di crisi, il passaggio da un posto di lavoro ad un altro, anche nell'ipotesi di utilizzazione della Cassa integrazione guadagni, avviene secondo le modalità previste in questo titolo, in accoglimento delle richieste avanzate ai competenti uffici di collocamento dalle imprese di cui all'articolo precedente operanti nella circoscrizione territoriale cui si riferisce la dichiarazione di crisi.

Queste non possono assumere lavoratori mediante ricorso al passaggio diretto da un'azienda ad un'altra previsto dallo articolo 11, penultimo comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, come modificato dal titolo primo della presente legge, fino a quando il Ministro del lavoro non abbia emanato il decreto di cessazione delle procedure di mobilità.

Le assunzioni nelle dette imprese con contratto a tempo determinato nei casi previsti dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, sono riservate parimenti ai lavoratori delle imprese in crisi. In tal caso, i lavoratori assunti con detti contratti, al termine di essi tornano in forza presso l'impresa in crisi nell'ambito delle procedure di mobilità, qualora queste siano in corso. Se esaurite, il contratto a termine si trasforma di diritto in contratto a tempo indeterminato, presso l'imprenditore che li ha assunti.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica ai contratti di lavoro a tempo parziale, ma i lavoratori della impresa in crisi non sono tenuti a concorrere ai posti di lavoro offerti con tali contratti, salvo che siano stati assunti con tali contratti.

Per la durata delle procedure di mobilità, sono vietate operazioni di decentramento produttivo ancorché già deliberate o programmate prima della dichiarazione di crisi. Tale disposizione si applica sia alle imprese cui si riferiscono le dichiarazioni di crisi o di ridotta dimensione produttiva sia alle imprese tenute ad assumere personale da queste, ai sensi dell'articolo 46.

Qualora tali operazioni abbiano luogo, gli uffici di collocamento, su istanza di chiunque vi abbia interesse, pongono in concorso ed avviano all'impresa, anche in crisi, un numero di posti di lavoro pari a quello cui si riferisce il decentramento produttivo.

I responsabili di tali operazioni sono altresì puniti con l'arresto fino a sei mesi e con l'ammenda da lire 5 000 000 a lire 50 000 000. Alla stessa pena soggiace chi accetta di fornire beni o servizi nell'ambito di tale decentramento.

Le imprese cui non sono avviati i lavoratori in mobilità o che non sono tenute ad assumerli in applicazione delle norme contenute nel presente titolo e nel titolo primo della presente legge, possono formulare nuovamente le loro richieste secondo le procedure previste dal titolo primo.

Sono salve le condizioni individuali più favorevoli di accordi e contratti collettivi anche aziendali.

#### ART 48

Dalla data della dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva, tutti i lavoratori della impresa sono considerati in mobilità.

L'impresa è tenuta a redigere una graduatoria generale dei lavoratori, e graduatorie particolari per categorie, e all'interno di queste, per qualifiche professionali e all'interno di queste ultime, per fasce professionali.

Le posizioni in graduatoria sono determinate dal punteggio attribuito dal datore di lavoro in conformità alle disposizioni contenute nel titolo primo.

Contro le attribuzioni di punteggio, l'interessato può fino a quando non sia avviato rivolgersi al giudice del lavoro competente per territorio, presentando reclamo scritto anche personalmente ed allegando i documenti. Il Pretore convoca il datore di lavoro con biglietto o con comunicazione anche telegrafica della Cancelleria e all'udienza decide con ordinanza sul reclamo. Se l'accoglie, dà al datore di lavoro le disposizioni necessarie per le correzioni delle graduatorie. Non è consentita l'audizione di testimoni. L'ordinanza non pregiudica mai la proposizione dell'azione contro l'avvio ai sensi di questa legge.

A richiesta il datore di lavoro è tenuto a rilasciare a ciascun lavoratore dell'impresa copia integrale delle graduatorie e della documentazione da lui utilizzata per la formazione di quelle in cui figura il lavoratore interessato.

I lavoratori che prestano la loro opera nella sede o unità operativa cui si riferiscono le dichiarazioni di cui ai commi precedenti sono sospesi in Cassa integrazione guadagni, sempre che il provvedimento autorizzativo di questa sia già stato emanato, fino alla concorrenza del numero delle eccedenze, a norma della presente e delle altre leggi applicabili e sono a tal fine individuati sulla scorta delle graduatorie di cui a questo articolo.

Non possono essere collocate in sospensione donne in numero — rispetto al totale dei sospesi — eccedente la proporzione in cui il totale del personale femminile impiegato prima delle dichiarazioni, sta al totale del personale di ambo i sessi pure a quel tempo occupato nella impresa.

Il ricambio di personale e le dimissioni ancorché incentivate non sono com-

putabili ai fini del computo delle eccedenze di personale. Durante le procedure di mobilità detti ricambio o dimissioni danno luogo obbligatoriamente per le imprese tenute ai sensi dell'articolo 46 della presente legge, ad assunzioni sostitutive con le modalità previste dalla presente legge.

In ogni caso si applicano le condizioni individuali più favorevoli di accordi a contratti collettivi anche aziendali.

Il datore di lavoro che omette o ritarda di dichiarare all'ufficio di collocamento, alle organizzazioni sindacali di categoria e alle rappresentanze sindacali comunque costituite, le disponibilità create mensilmente a seguito di ricambio o di dimissioni, è punito con l'arresto da uno a sei mesi o con l'ammenda da lire 1 000 000 a lire 50 000 000.

#### ART 49

Nel caso di trasferimento anche temporaneo, qualunque sia la forma giuridica prescelta, di una azienda o ramo di azienda, da impresa per la quale sia stato dichiarato lo stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva, ad altra impresa, il Ministro del lavoro dichiara, su istanza di questa, lo stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva negli stessi termini in cui esso è stato dichiarato dal CIPI o dallo stesso Ministro per l'impresa cedente.

In tal caso le procedure previste dalla presente legge sono applicate presso il nuovo datore di lavoro senza soluzione di continuità. Si applica l'articolo 2112 del codice civile. Sono in ogni caso fatte salve all'impresa cessionaria le facoltà previste dalla presente legge e dalla legge 12 agosto 1977, n. 675, come modificata, in conseguenza dell'avvenuta cessione aziendale, ma in tal caso non si applicano le disposizioni di cui al comma precedente, ferma l'applicazione dell'articolo 2112 del codice civile.

Contro il rilascio o il diniego dei decreti di cui a questo articolo alla impresa cessionaria, qualunque interessato può ri-

correre al giudice del lavoro competente per territorio, osservato l'articolo 24 del codice di procedura civile. Il Ministro del lavoro è parte nel giudizio.

Il giudice, se riconosce fondato il ricorso contro il rilascio di taluno dei decreti previsti dal presente articolo, annulla i decreti stessi dando le disposizioni eventualmente necessarie, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 4 della legge 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

Se riconosce fondato il ricorso contro il dimiego, il giudice dispone l'applicazione delle norme contenute in questo titolo, ma l'impresa è tenuta alla corresponsione della retribuzione integrale nei confronti dei lavoratori sospesi.

Sono salve le condizioni individuali più favorevoli di contratti o accordi collettivi anche aziendali. Nel caso in cui il trasferimento di cui a questo articolo avvenga dopo la emanazione da parte di Ministro di decreto di cessazione delle procedure di mobilità, sempre che queste siano in corso da almeno ventiquattro mesi, le organizzazioni sindacali possono stipulare accordi per la totale garanzia occupazionale dei lavoratori addetti alla azienda o al ramo ceduti in cambio della rinuncia per conto di questi ultimi al computo presso l'impresa cessionaria dell'anzianità decorsa presso l'impresa cedente cesso dei lavoratori dissenzienti, cui deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso. Ogni rinuncia è vietata.

#### ART 50

Nei casi previsti dall'articolo precedente, il Ministro del lavoro adotta con suo decreto anche le disposizioni necessarie per l'ammissione dell'impresa cessionaria al beneficio della Cassa integrazione guadagni.

#### ART 51

Le disposizioni di questo titolo sono applicabili anche al rapporto di lavoro del personale di imprese in mobilità che trovano, all'atto delle dichiarazioni previste dall'articolo 45, in periodo di prova.

Il recesso in prova successivamente a tali dichiarazioni è vietato nei confronti dei lavoratori di tali imprese che si trovino sospesi dal lavoro. Il recesso in periodo di prova è vietato nei trenta giorni anteriori a tali dichiarazioni.

È vietato il recesso in prova da parte delle imprese che assumono personale da imprese in mobilità se questo ha completato presso l'impresa di provenienza il periodo di prova.

In caso di recesso in prova o in periodo di prova del nuovo datore di lavoro, o in caso di recesso del lavoratore in periodo di prova, il lavoratore torna in servizio nell'impresa di provenienza nel medesimo stato giuridico in cui si trovava all'atto dell'avvio al nuovo datore di lavoro, sempre che ne faccia richiesta al precedente datore di lavoro entro sette giorni dal recesso o dal ricevimento della sua comunicazione.

Nei confronti del lavoratore che nell'ambito delle procedure di mobilità viene avviato ad altro datore di lavoro, il precedente datore di lavoro fuori dei casi preveduti dall'articolo 49, esercita il recesso di cui all'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, al quale si applicano le disposizioni dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In ogni caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore di imprese in mobilità, è sempre dovuta a quest'ultimo l'indennità sostitutiva del preavviso.

#### ART 52

Gli uffici di collocamento trasmettono, sulla base delle indicazioni della commissione regionale per l'impiego, alle rappresentanze sindacali comunque costituite presso le imprese in mobilità, in ogni sede o in unità operativa ovunque dislocate sul territorio nazionale, le richieste di assunzione sia nominative sia numeriche, perché ne diano comunicazione ai lavoratori in mobilità.

Tale richieste sono altresì trasmesse alle direzioni dell'impresa in mobilità presso ciascuna sede od unità operativa di cui

sopra, le quali sono tenute a darne notizia ai lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili all'interno di ciascuna di codeste sedi o unità operative, dando notizia dell'affissione ai dipendenti che trovansi sospesi o comunque assenti, mediante telegramma alla persona

I lavoratori che accettino di occupare i posti di lavoro offerti sono avviati secondo apposite graduatorie formate ai sensi della presente legge e delle altre leggi vigenti

Sono iscritti d'ufficio in tali graduatorie i lavoratori in mobilità che si trovino sospesi dal lavoro ancorché per periodi limitati

#### ART 53

Fra gli iscritti in tali graduatorie sono avviate donne e giovani di ambo i sessi di età compresa fra i 15 e i 29 anni, se trovantisi sospesi, in numero non inferiore — rispetto al totale degli avviati —, alla proporzione in cui ciascun totale delle due anzidette categorie utilizzate nell'impresa prima delle dichiarazioni di cui all'articolo 45 sta al corrispondente totale del personale di qualunque età rispettivamente di ambo i sessi pure a quella data occupato in impresa

Se le quote riservate, risultanti dalle suddette proporzioni, sono maggiori della quantità di forza lavoro volta a volta richiesta, vengono avviati volta a volta i riservatari di entrambe le categorie meglio collocati nella graduatoria

#### ART 54

L'ufficio colloca di sua iniziativa, ai fini delle graduatorie dell'avvio, fra i candidati che concorrono d'ufficio o per elezione, ai posti di lavoro offerti, gli iscritti da almeno sei mesi nelle liste di collocamento ordinario che, in base alle norme della presente e delle altre leggi applicabili, sono in grado di concorrere alle richieste di lavoro presentate, fino a raggiungere un numero pari alla metà più

uno delle candidature presentate od esistenti, e senza limiti se le candidature sono in numero pari o inferiore a cinque

Sono comunque esclusi dall'inserimento gli iscritti nelle anzidette liste ordinarie che fruiscono del trattamento speciale di disoccupazione, ma quando ne cessano, essi sono inseriti, ancorché non abbiano maturato l'anzianità di iscrizione nelle liste di cui al comma precedente

#### ART 55

Per i lavoratori in mobilità, le anzianità di sospensione ancorché frazionate equivalgono ad anzianità di iscrizione nelle liste di mobilità e nelle liste ordinarie e vengono sommate fra di loro

Non viene computata l'anzianità di iscrizione nelle liste ordinarie fra tutti coloro che fruiscono o hanno fruito di trattamento speciale di disoccupazione, per i periodi corrispondenti

Non viene computata alcuna anzianità di iscrizione per i lavoratori in mobilità che non sono sospesi all'atto della presentazione delle candidature

Le disposizioni relative alla pubblicità, alle candidature, alla formazione delle graduatorie, agli inserimenti d'ufficio, alle precedenzae, agli avvisi e ad ogni altra materia si applicano ad ogni richiesta di lavoro presentata ai sensi del presente titolo, qualunque sia l'impresa dichiarata in crisi o in stato di ridotta dimensione produttiva e qualunque sia l'impresa richiedente

Le iscrizioni d'ufficio ai fini delle richieste di lavoro e le candidature presentate riguardano i dipendenti di ogni impresa in crisi e tutte le richieste di lavoro formulate ai sensi del presente titolo esistenti presso l'ufficio, ma i dipendenti della impresa in crisi appartenente allo stesso settore cui appartiene l'impresa richiedente hanno la precedenza su ogni altro lavoratore, qualunque sia la posizione in graduatoria, che non sia donna o giovane di età compresa fra i 15 e i 29 anni



## ART 56

Qualora le richieste formulate da imprese tenute ad assumere personale delle imprese in crisi o in stato di ridotta dimensione produttiva, si dimostrino insufficienti ad assicurare il reimpiego dei lavoratori stessi entro sei mesi dall'approvazione della graduatoria generale dell'impresa, le precedenza di cui all'ultimo comma dell'articolo 55 sono abolite di diritto e, parimenti di diritto, tutte le imprese di qualunque settore site nel territorio, sono tenute a formulare le loro richieste di lavoro con le procedure previste da questo titolo, per la durata di mesi sei

Qualora neppure in tal modo si pervenga all'avvio al lavoro degli iscritti nelle liste di mobilità integrate ai sensi dell'articolo 54, l'operatività delle dichiarazioni di cui all'articolo 45 è di diritto estesa a tutto l'ambito provinciale, o a tutto l'ambito regionale se il primo fu già determinato. In tal caso, le imprese di qualunque settore site in tale ambito sono tenute a formulare le loro richieste di lavoro con le procedure previste da questo titolo per le quali legittimamente recedano dal rapporto l'ulteriore durata di mesi sei

Alle eventuali estensioni e proroghe delle procedure di mobilità si applicano sempre le disposizioni della presente legge

## ART 57

Qualora le imprese cui sono avviati i lavoratori inseriti nelle graduatorie di mobilità legittimamente recedono dal rapporto per qualsiasi causa diversa dalla giusta causa disciplinare, nei dodici mesi successivi alla loro assunzione, i lavoratori così licenziati, sempreche siano in corso procedure di mobilità per l'impresa da cui provenivano, sono d'ufficio reinseriti nelle graduatorie nella posizione prima da loro occupata e il periodo da loro trascorso alle dipendenze del datore di lavoro receduto viene computato ai fini dell'anzianità di iscrizione nelle liste di mobilità

Resta ferma la facoltà del lavoratore di inserirsi nelle liste di collocamento ordinarie, e gli si applicano le disposizioni

dell'articolo 55 Qualora il recesso sia opera del lavoratore nell'anzidetto periodo, gli si applicano le disposizioni dei due commi precedenti, ma il periodo trascorso alle dipendenze del datore di lavoro non recedente non viene computato ai fini dell'anzianità suddetta. In tali casi non è dovuto preavviso dal lavoratore che recede.

#### ART 58

Ogni due mesi la commissione regionale per l'impiego procede alla verifica delle liste di mobilità esistenti presso i vari uffici di collocamento e convocando i lavoratori interessati, accerta quali disponibilità esistano per la copertura di posti non occupati e quali ostacoli si frappongano. Convoca altresì i datori di lavoro se necessario, nonché le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori per promuovere intese che facilitino la copertura delle richieste, ferme in ogni caso restando le disposizioni della presente legge e di quella da essa richiamate.

In esito a tali accordi, la commissione può altresì stabilire che alle occasioni di lavoro di una determinata circoscrizione non utilizzate a norma della presente legge possano concorrere, osservati opportuni criteri di proporzionalità, i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di altre circoscrizioni, nonché i lavoratori di altre circoscrizioni della stessa regione e di altre regioni che ne facciano richiesta, con l'osservanza in ogni caso delle disposizioni della presente legge, previa idonea pubblicità degli accordi e dei propri intendimenti.

Qualora singole richieste di lavoro riguardino posti o posizioni che richiedano capacità professionali particolari non possedute né acquisibili nei modi o nei termini previsti dalla presente legge, può essere disposto anche in deroga alle graduatorie, ma nell'osservanza delle altre norme della presente legge, l'avvio di un lavoratore iscritto nelle liste ordinarie, cui compete per graduatoria l'avvio. È esclusa in ogni caso la richiesta nominativa.

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tale richiesta non può riguardare più di un lavoratore alla volta e non può essere ripetuta prima che siano decorsi diciotto mesi dall'ultimo avvio della stessa natura. Contro gli avvii disposti a norma di questo articolo, è sempre esperibile il ricorso di cui all'articolo 34.

## ART 59

Se il lavoratore in mobilità, ai sensi delle norme del titolo primo, legittimamente rifiuta l'avvio, egli conserva la posizione in tutte le graduatorie in cui è inserito, ed è avviato l'iscritto successivamente collocato in tali graduatorie che accetti l'invio.

Non è mai consentito il ritiro della richiesta di lavoro, in caso di rifiuto dell'avvio.

Se il rifiuto è illegittimo, il lavoratore è cancellato dalle liste di mobilità speciale.

Se legittimamente sospeso con intervento della Cassa integrazione guadagni, nei suoi confronti il datore di lavoro può recedere dal rapporto ai sensi di legge. La cancellazione è dichiarata dalla commissione di collocamento. Contro la cancellazione e contro il recesso è dato reclamo e ricorso ai sensi dell'articolo 34. Se la commissione dichiara non doversi procedere a cancellazione, il giudice del lavoro deve sempre annullare il recesso.

Contro l'avvio sono esperibili da chiunque vi abbia interesse il reclamo e il ricorso previsti dall'articolo 34.

I lavoratori in mobilità che concorrono a posti di lavoro, ma non sono sospesi, non possono rifiutare l'avvio se non nei casi in cui tale rifiuto sarebbe legittimo per gli altri. Se nondimeno rifiutano coloro che sono stati inseriti in graduatorie di mobilità a loro richiesta, essi non potranno esservi nuovamente inseriti a loro richiesta nei successivi 24 mesi.

## ART 60

Quando è avviato un lavoratore in mobilità che non è sospeso, il datore di lavoro deve annullare a richiesta il prov-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

vedimento di sospensione per il primo dei sospesi che figurano nella stessa graduatoria. In ogni altro caso, deve richiamare in servizio altro lavoratore.

In ogni caso in cui nei decreti del CIPI o del Ministro del lavoro contenenti le dichiarazioni di cui all'articolo 45, non è contenuto l'accertamento di una eccedenza di personale dell'impresa o non viene indicata la quantità di tale eccedenza, le imprese ammesse nondimeno a beneficiare dell'intervento della Cassa integrazione guadagni prevista dall'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164, non possono procedere a sospensioni di personale maggiori di quelle ammesse.

Se vi è contenuto l'accertamento suddetto, non si può procedere ad altre sospensioni se non previa modifica dei decreti di cui al comma precedente.

Le imprese che procedono a sospensioni per una delle cause di intervento previste dall'articolo 1, n. 1, della legge 20 maggio 1975, n. 164, non possono procedere nei confronti dello stesso personale a successive sospensioni con l'intervento della Cassa integrazione prevista dall'articolo 1, n. 2 della legge 20 maggio 1975, n. 164, se non siano trascorsi almeno sei mesi dalla scadenza del precedente beneficio.

## ART 61

In ogni caso di sospensione con l'intervento della Cassa integrazione guadagni a orario pieno o a orario ridotto, le imprese debbono provvedere a far ruotare il personale nelle sospensioni adottate, per i tempi e con le modalità convenuti in accordi sindacali, se la rotazione riguarda lavoratori che siano in possesso della stessa categoria e qualifica ma non della fascia professionale, e senza limitazioni qualora il personale da far ruotare posseda anche la fascia professionale dei lavoratori primitivamente sospesi.

Qualora un accordo non venga raggiunto o la rotazione non venga applicata, le disposizioni relative alla rotazione sono impartite dal giudice del lavoro adito con

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

ricorso ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dalle organizzazioni sindacali comunque costituite nelle sedi o unità operative interessate ovvero, in mancanza di tale ricorso, da gruppi di lavoratori di tali sedi od unità operative che rappresentino la maggioranza dei lavoratori interessati dalla sospensione

Al procedimento si applicano le norme previste dal predetto articolo 28

Nel determinare le entità della sospensione si dovrà tener conto delle rotazioni previste dal primo comma di guisa che in nessun caso è ammessa la sospensione a orario pieno se è possibile la rotazione di maggior personale in sospensione ad orario ridotto

Le disposizioni dei tre commi precedenti si applicano anche nei casi di sospensione in mobilità, sia intervenuta o meno a favore dell'impresa la concessione del beneficio della Cassa integrazione guadagni

## ART. 62

In tutti i casi in cui per i lavoratori sospesi con l'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria cessi l'ammissione dell'impresa al detto beneficio, il datore di lavoro deve immediatamente riprendere la piena retribuzione contrattuale. Qualora l'evento si verifichi per lavoratori in mobilità e non sia intervenuto il decreto di cessazione della stessa, è ripristinato l'obbligo della piena retribuzione contrattuale

## ART. 63

È vietato sospendere i lavoratori dal lavoro per cause diverse da quelle previste dall'articolo 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164, o da quelle che legittimano l'emanazione di una delle dichiarazioni di cui all'articolo 45

È vietato sospendere i lavoratori dal lavoro, se non è fatta richiesta di uno degli interventi della Cassa integrazione guadagni previsti dal detto articolo 1, salvo che il contrario non sia previsto dalla presente legge

È vietato alle imprese che non siano destinatarie di una delle dichiarazioni di cui all'articolo 45 porre lavoratori in mobilità ancorché nell'intervallo fra la richiesta e l'emanazione dei relativi decreti

Le imprese a ciò autorizzate dai decreti di cui all'articolo 45 possono porre in mobilità i lavoratori in tali decreti quantificati, nell'osservanza delle norme della presente legge, a trattamento retributivo pieno, se non sono state ammesse al beneficio di cui all'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164

#### ART 64

In ogni caso di legittima sospensione del personale dal lavoro, il datore di lavoro compila graduatorie generali e particolari dei dipendenti occupati nelle sedi od unità operative interessate e, fermo l'obbligo di rotazione, sospende dal lavoro quei lavoratori che si trovano collocati volta a volta nelle ultime posizioni in tali graduatorie

Le graduatorie sono affisse e sono comunicate integralmente ai lavoratori interessati dal provvedimento di sospensione

La rotazione interesserà via via il personale che occupa le ultime posizioni in graduatoria

Nel caso che siano sospesi tutti i lavoratori di una sede od unità operativa si fa luogo a rotazione solo se esistano sedi od unità operative entro il raggio di sessanta chilometri dal centro cittadino più importante che si trovi entro un raggio di sessanta chilometri dalla sede od unità operativa, e per quelle sedi ed unità operative soltanto

Nelle materie previste da questo articolo e dall'articolo 61 sono salve le condizioni individuali più favorevoli degli accordi e contratti collettivi anche aziendali

I lavoratori sospesi non possono rifiutare la rotazione ancorché disposta per sedi od unità operative diverse da quella di appartenenza, se non nei casi in cui sarebbe legittimo il rifiuto dell'avvio

## ART 65

Il datore di lavoro ha facoltà di sospendere dal lavoro i propri dipendenti prima della deliberazione degli organi competenti di ammissione al beneficio della Cassa integrazione guadagni di cui ai numeri 1 e 2 dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164, ma sempre dopo che egli abbia rivolto domanda documentata in tale senso agli organi competenti e che abbia adempiuto a quanto previsto dall'articolo 5 di detta legge e ferme tutte le altre condizioni di legittimità, e comunque per non oltre 30 giorni. Della domanda dovrà essere data copia, assieme agli allegati, ai soggetti previsti dal predetto articolo 5.

In tale e in ogni altro caso di sospensione dal lavoro ai sensi di questo articolo, il datore di lavoro potrà corrispondere alle scadenze contrattuali e con ogni altra modalità obbligatoria, ai sensi di legge o di contratto, la retribuzione in quota ridotta, ai dipendenti sospesi. Ove non provveda, dovrà corrispondere nel rispetto della legge e del contratto la retribuzione piena, salvo conguaglio.

In caso di diniego del beneficio, da parte degli organi competenti, il datore è tenuto a riammettere immediatamente al lavoro i dipendenti sospesi e a corrispondere loro immediatamente le quote di retribuzione trattenute e dar corso al contratto anche nei confronti degli istituti assicurativi e previdenziali.

Dovrà corrispondere inoltre la rivalutazione monetaria e gli interessi raggugliati nella misura del saggio ufficiale di sconto più il due per cento. In caso di ritardo superiore ai quindici giorni, è dovuta inoltre ad ogni lavoratore per ogni giorno di ritardo una somma giornaliera rivalutabile di lire 10 000, ancorché il ritardo sia dovuto ad insolvenza accertata o dichiarata.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle sospensioni dal lavoro per le quali è richiesta l'una e l'altra delle dichiarazioni di cui all'articolo

45 Sono salve le condizioni individuali o collettive più favorevoli di contratti od accordi collettivi, anche aziendali

#### ART 66

Durante la sospensione dal lavoro continuano ad applicarsi tutte le disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, degli accordi aziendali, e nei contratti individuali di lavoro che siano compatibili con lo stato di sospensione della prestazione lavorativa

I dipendenti sospesi a orario pieno o a orario ridotto hanno diritto di partecipare alle assemblee di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n 300, ed a quelle convocate per la elezione dei membri delle rappresentanze sindacali comunque costituite. Hanno diritto altresì di fruire del servizio di mensa ai sensi di legge e di contratto

#### ART 67

Il datore di lavoro cui sia stata negata dagli organi competenti l'una o l'altra dichiarazione di cui all'articolo 45, non può sospendere dal lavoro i dipendenti interessati, ai sensi della presente legge, ancorché conservi ad essi l'intera retribuzione, se non siano decorsi almeno sei mesi da precedente diniego, nel caso si tratti di sospensione del lavoro per una delle cause previste dall'articolo 1, n 2, della legge 20 maggio 1975, n 164, e da almeno un mese nei casi previsti dal n 1 di detto articolo

Sono salve le condizioni individuali più favorevoli di accordi e contratti collettivi anche aziendali, sulle materie previste dagli articoli 65, 66 e da questo articolo

Di ogni suo atto o provvedimento nelle materie di mobilità e sospensione dal lavoro, il datore di lavoro deve dare comunicazione alle rappresentanze sindacali comunque costituite nella sede o unità operativa per tutte le materie previste da questo titolo e fermi gli altri adempimenti in materia sindacale di cui alla presente



## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

legge L'efficacia di tali atti o provvedimenti inizierà a partire dal quinto giorno successivo al ricevimento dell'anzidetta comunicazione

## ART 68.

Entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, i datori di lavoro che appartengano a gruppi di imprese anche pubbliche che realizzino fra di loro una integrazione a livello aziendale ancorché parziale od ogni altra integrazione tra imprese che non sia esclusivamente finanziaria, vi siano o no una o più società capogruppo, sono tenuti a dichiararlo mediante comunicazione fatta al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alle commissioni regionali per lo impiego interessate e alle organizzazioni sindacali cui appartengono e a quelle dei lavoratori a livello sia territoriale sia di categoria, fornendo tutte le indicazioni necessarie alla piena e dettagliata comprensione del fenomeno e dei suoi aspetti e riflessi occupazionali

Nelle deliberazioni e nei decreti emessi dagli organi competenti che riguardano la Cassa integrazione guadagni, lo stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva e la mobilità, deve motivare adeguatamente sui riflessi che tale integrazione comporta sugli oggetti di tali provvedimenti, a pena di nullità

Il datore di lavoro che ometta la comunicazione prevista da questo articolo o la fornisca incompleta è punito con l'arresto fino a due anni. Si applicano gli articoli 35 del codice penale, computata la sospensione in misura eguale a quella della pena base inflitta, e 301 del codice di procedura penale

## ART 69

Le disposizioni della presente legge e delle leggi da essa richiamate si applicano anche alle imprese fallite, in concordato preventivo o in amministrazione controllata, o in liquidazione coatta amministrativa, ancorché siano in corso giudizi di

revoca di opposizione e di impugnazione, nonché a quelle che sono state assoggettate alla amministrazione straordinaria, sostituiti al datore di lavoro il curatore o il commissario

#### ART 70

All'articolo 1 della legge 3 aprile 1979, n. 95, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi

« Le imprese che deliberano la chiusura di sedi o di unità operative con una occupazione complessiva superiore alle cinquecento unità sono assoggettate d'ufficio ad amministrazione straordinaria

Il limite suddetto è ridotto a duecento unità, qualora l'impresa occupi sul territorio nazionale più di cinquecento unità complessivamente sia direttamente sia indirettamente o quando le imprese stesse dipendano, direttamente o indirettamente, da una direzione anche solo finanziaria collocata all'estero

Quando sia stato accertato giudiziarmente ai sensi degli articoli 5 e 195 della legge fallimentare, d'ufficio o ad iniziativa dei soggetti indicati dall'articolo 6 di quest'ultima legge, lo stato di insolvenza delle imprese di cui ai commi primo e secondo e delle imprese già assoggettate ad amministrazione straordinaria ai sensi dei commi primo, secondo e terzo di questo articolo e degli articoli 3 e 4 della presente legge, si applica in ogni caso l'articolo 203 della legge fallimentare »

#### ART 71

Alla condizione della previa dichiarazione di fallimento nei reati previsti e puniti dagli articoli 216 e seguenti della legge fallimentare, è aggiunta la previsione alternativa della condizione dell'ammissione o dell'accertamento o della dichiarazione dello stato di insolvenza, ancorché assoggettati a giudizi di revoca o opposizione o impugnazione, riferiti anche alla condizione iniziale

## ART 72

Le istruttorie penali per i fatti di cui agli articoli 216 e seguenti della legge fallimentare sono iniziate immediatamente dopo la comunicazione degli atti o provvedimenti che enunciano lo stato di insolvenza o dichiarano il fallimento, ancorché siano pendenti i giudizi di revoca, opposizione o impugnazione di cui all'articolo precedente. È obbligatorio l'ordine o il mandato di cattura.

Dette istruttorie penali hanno la precedenza su ogni altra e devono concludersi entro un anno dal loro inizio. Il termine è prorogabile di sei mesi su deliberazione della sezione disciplinare del consiglio superiore della magistratura, alla quale l'inizio dell'istruttoria viene comunicato senza ritardo.

Chiunque per colpa ritardi l'inizio o causi ritardo nelle istruttorie, o nelle comunicazioni di cui al primo comma, o nell'emissione degli ordini o mandati restrittivi della libertà personale, o agevoli colposamente la fuga degli indiziati o la dispersione del loro patrimonio, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa da lire 10 000 000 a lire 50 000 000 e si applica l'interdizione temporanea dai pubblici uffici per una durata non superiore a quella della pena base inflitta. Si applica altresì l'articolo 301 del codice di procedura penale.

Avuta notizia dei ritardi, la sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura inizia d'ufficio l'azione disciplinare nei confronti dei responsabili appartenenti all'ordine giudiziario. Non può in nessun caso essere inflitta una sanzione inferiore alla sospensione dall'ufficio e dallo stipendio per mesi sei.

## ART 73

La cessazione delle procedure di mobilità è sempre disposta con speciale decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da pubblicarsi sulla *Gaz-*

*zetta Ufficiale* Fino a quando la cessazione non è pronunciata continuano ad applicarsi le procedure di mobilità, ancorché sia cessata la ammissione del datore di lavoro al beneficio della Cassa integrazione guadagni

Cessate le procedure di mobilità, il personale sospeso è riammesso in servizio nel pieno trattamento retributivo e normativo e nelle mansioni e funzioni alle quali era adibito prima della sospensione o in altre equivalenti ai sensi dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge

Qualora detto personale fosse prima della sospensione o durante essa adibito a sede o unità operativa successivamente chiusa, esso è destinato alla sede o unità operativa più prossima a quella di residenza o, a scelta del lavoratore, a quella più prossima a quella chiusa. Le posizioni disponibili presso queste sedi o unità operative sono occupate in ordine di graduatoria. Se le posizioni disponibili non sono sufficienti, il lavoratore che recede ha diritto al raddoppio dell'indennità di anzianità nonché ad una speciale indennità di fine lavoro di lire 25 milioni eguale per tutti e rivalutabile, alla fine di ogni anno di applicazione della presente legge. Gli altri sono sospesi provvisoriamente a retribuzione piena

Si applica altresì l'articolo 1 della legge 3 aprile 1979, n. 95, nel testo modificato dall'articolo 70, salvo che l'impresa riattivi la sede o unità operativa entro tre mesi dal decreto di cessazione di cui al comma primo

In ogni altro caso, l'impresa è tenuta a riattivare la sede o unità operativa entro sei mesi. In mancanza, se l'evento non è voluto, la pena è della reclusione da uno a tre anni e della multa da 50 milioni a 100 milioni e si applica l'interdizione temporanea dai pubblici uffici e quella di cui all'articolo 30 del codice penale per un tempo non superiore al doppio della pena base inflitta. Se l'evento è voluto, le pene principali e accessorie sono raddoppiate

## ART 74

Ai sensi dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è ammesso il mutamento di mansioni del lavoratore in mansioni appartenenti a diverse fasce professionali purché rientranti in una non inferiore qualifica e categoria.

I lavoratori che hanno svolto complessivamente non meno di sei mesi di lavoro effettivo in una stessa mansione possono ottenere di essere ruotati in mansioni diverse appartenenti alla stessa fascia professionale e dopo dodici mesi in mansioni appartenenti ad altre fasce professionali della stessa qualifica. Dopo diciotto mesi possono ottenere di essere ammessi a tirocinio di mansione appartenente a qualifica superiore della stessa categoria, cui si applicano le disposizioni circa il giudizio di idoneità di cui al comma seguente. Il tirocinio non può avere durata superiore ai tre mesi di adibizione ininterrotta. In caso di adibizione frazionata i periodi di adibizione si sommano fra di loro, e il tirocinio avrà durata non superiore a sei mesi.

I lavoratori che durante il rapporto vengono in possesso delle condizioni che ne avrebbero legittimato l'assunzione nella categoria impiegatizia sono, su loro richiesta, dopo sei mesi, inseriti nella categoria impiegatizia corrispondente alla qualifica di appartenenza, ovvero, se non siano disponibili posizioni di lavoro, dopo dodici mesi nella categoria impiegatizia compresa nella qualifica superiore, purché abbiano in tal caso superato adeguato tirocinio, cui si applicano le disposizioni del comma precedente. Al termine del tirocinio, se il datore di lavoro rilascia un giudizio motivato di inidoneità, il lavoratore è ammesso nella categoria impiegatizia ai soli effetti normativi e retributivi, nella qualifica di appartenenza, fino a quando non si presentino nuove occasioni di lavoro. Ai lavoratori inseriti dopo sei mesi nella categoria impiegatizia della qualifica di appartenenza, con attribuzione di mansioni, si applicano le dispo-

sizioni del secondo comma di questo articolo

Le posizioni di lavoro vacanti per appartenenti alla categoria impiegatizia sono riservate con priorità ai lavoratori di cui al comma precedente

Sono fatte salve le condizioni individuali più favorevoli di accordi e contratti collettivi anche aziendali

#### ART 75

Alle violazioni commesse per colpa delle disposizioni del presente titolo, si applicano gli articoli 36 e 37, se non è diversamente disposto

Le disposizioni del presente titolo sono sempre integrate con quelle del titolo primo anche procedurali o che conferiscono speciali diritti di azione

Ove con tali integrazioni non sia possibile individuare la norma applicabile al caso concreto, si applicano le norme degli altri titoli della presente legge e successivamente le leggi 29 aprile 1949, n. 264, 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 20 maggio 1975, n. 164, 12 agosto 1977, n. 675, 11 agosto 1973, n. 533, le disposizioni del codice civile e del codice di procedura civile, del codice penale e del codice di procedura penale e di ogni altra legge o disposizione costituzionali poste a tutela del lavoro subordinato

Sono abrogati gli articoli 1, 3 e 5 del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 26 maggio 1978, n. 215

Sono altresì abrogati gli articoli 1, 2, 3, 4, 4-bis, 5 e 8 del decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito con modificazioni nella legge 9 febbraio 1979, n. 36

#### ART 76

I lavoratori che in forza dell'applicazione delle leggi di cui al penultimo comma dell'articolo precedente si trovano tuttora in mobilità, sono assunti immediatamente alle dipendenze della impresa

cessionaria, nella stessa posizione professionale e contrattuale che detenevano presso l'impresa cedente. Si applica l'articolo 49.

I lavoratori per i quali la mobilità è cessata e che sono iscritti nelle liste di collocamento, possono chiedere con ricorso al giudice del lavoro ai sensi dell'articolo 34, di essere integrati negli organici della impresa cessionaria ai sensi del comma precedente, previa richiesta che tiene luogo del reclamo.

Il datore di lavoro che non ottemperi o ritardi l'esecuzione dei decreti, ordinanze o sentenze del giudice del lavoro nelle materie previste da questo articolo è punito, se il fatto è commesso per colpa, con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa non inferiore a lire 100 000 000 e non superiore al doppio. Se l'evento è voluto, le pene sono raddoppiate.

Si applicano l'interdizione temporanea dai pubblici uffici per la durata da un anno a due anni e l'articolo 301 del codice di procedura penale.

### TITOLO III

#### NORME IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

##### ART 77

In applicazione della direttiva n. 75/129 del 17 febbraio 1975 del Consiglio della Comunità Economica Europea, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, i datori di lavoro che occupino anche temporaneamente o a tempo parziale più di 15 dipendenti riferito l'organico a tutti i dipendenti dovunque situati sul territorio nazionale, qualora procedano a legittimi licenziamenti collettivi per riduzione di personale ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 14 luglio 1960, n. 1019, degli accordi interconfederali e dell'articolo 11 della legge 15 lu

glio 1966, n. 604, sono tenuti a darne comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali comunque costituite nella sede o unità operativa cui i licenziamenti si riferiscono in un incontro in cui verranno forniti in modo dettagliato tutti gli elementi di valutazione e di giudizio che hanno indotto a formulare tale intendimento.

All'incontro tra l'impresa e le dette rappresentanze sindacali, partecipano le organizzazioni sindacali di settore dei datori di lavoro e dei lavoratori e, a richiesta, le rispettive associazioni territoriali.

Nel formulare la previsione di licenziamenti collettivi, si terrà conto delle diminuzioni di personale che si verificheranno nell'anno successivo, a seguito di ricambio naturale o di dimissioni anche incentivate.

Nell'incontro, le parti esamineranno le possibilità di evitare o di ridurre i licenziamenti nonché di attenuarne le conseguenze.

Al termine delle procedure previste dagli accordi sindacali, ovvero di quelle indicate nel comma precedente, da esaurirsi entro 30 giorni dal loro inizio, le imprese sono tenute a comunicare preventivamente agli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione competenti per territorio, nonché alle commissioni regionali per l'impiego, il numero dei lavoratori interessati, le relative categorie, qualifiche e fasce professionali.

I predetti uffici potranno disporre la sospensione dei licenziamenti per svolgere gli opportuni interventi ai fini sia della composizione delle eventuali controversie sia dell'assunzione di iniziative che favoriscano il reimpiego dei lavoratori d'intesa con le commissioni regionali per l'impiego, anche in relazione alle esigenze di una loro riqualificazione professionale. Tali interventi dovranno esaurirsi nel termine di 30 giorni dal momento in cui gli uffici predetti avranno ricevuto la comunicazione di cui al comma precedente.

Qualora il datore di lavoro non osservi in tutto o in parte le disposizioni del presente articolo, il giudice del lavoro



adito ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, emette a carico del datore di lavoro gli ordini conseguenti e se siano stati operati licenziamenti, li dichiara nulli, dando le disposizioni necessarie per la reintegrazione nel posto di lavoro, per il pagamento delle retribuzioni non corrisposte e per il risarcimento dei danni.

In ogni caso di licenziamenti individuali o collettivi l'azione prevista dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è concessa anche al singolo lavoratore. Il procedimento si svolge con la partecipazione dei soli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e nel contraddittorio del datore di lavoro. Il giudice può disporre nondimeno che siano citati gli organismi locali delle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro di cui gli costitui l'esistenza e la rappresentanza del datore di lavoro perché rendano, prima del decreto, il parere sull'azione proposta ai sensi dell'articolo 425 del codice di procedura civile. I detti organismi possono partecipare altresì alla discussione orale e il loro intervento ai sensi dell'articolo 419 del codice di procedura civile è sempre ammesso. Se non intervengono non possono partecipare o promuovere il giudizio nelle successive fasi e gradi.

#### ART 78

Sono vietati i licenziamenti collettivi dei datori di lavoro cui non si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300.

Sono vietati i licenziamenti collettivi dei datori di lavoro pubblici ancorché titolari di azienda e dei datori di lavoro privati non costituiti ad impresa.

Sono vietati i licenziamenti collettivi non preceduti dall'ammissione del datore di lavoro al beneficio della cassa integrazione guadagni di cui all'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164, salvo che nei casi previsti dalla presente legge.

Sono sempre vietati i licenziamenti collettivi non preceduti dall'applicazione del-

le procedure di mobilità nei casi previsti dalla presente legge e da quelle da essa richiamate

Sono vietati i licenziamenti collettivi qualora le procedure di mobilità abbiano avuto durata complessivamente inferiore a mesi 24 nonché nei confronti di coloro che non abbiano in tale ipotesi potuto concorrere ad almeno tre legittime offerte di lavoro per categoria, qualifica e fascia professionale equivalenti o superiori ai sensi della presente legge e in almeno due di esse non siano stati avviati

Nel caso previsto dal comma precedente, se il datore di lavoro ha più di 100 dipendenti sul territorio nazionale, i legittimi licenziamenti collettivi sono nondimeno vietati e il datore di lavoro, purché non siano decorsi meno di 30 mesi dall'ultima dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva, può procedere ai soli licenziamenti individuali ai sensi della seconda parte dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e ne sussistano le condizioni di legge. A tali licenziamenti, se illegittimi, si applica in ogni caso l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Possono altresì essere annullati i licenziamenti collettivi qualora entro un anno dal decreto di cessazione previsto dall'articolo 73 sia emanata una nuova dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva, o una proroga, rinnovazione o estensione qualsivoglia di una dichiarazione precedente

Chiunque vi abbia interesse può, qualora il datore di lavoro abbia intrapreso licenziamenti collettivi od individuali ai sensi di questo articolo, sollecitare gli organi competenti perché accertino la sussistenza delle condizioni per la dichiarazione. In tal caso la richiesta dà luogo ai provvedimenti previsti dalla presente legge e da quelle da essa richiamate. Si applicano le disposizioni relative alle indagini dell'articolo 42

Sono vietati licenziamenti collettivi in luogo o in sostituzione di licenziamenti individuali, nonché questi ultimi, fuori dei

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

casi previsti dal presente articolo, se presi in luogo o in sostituzione di licenziamenti collettivi

Ai sensi della presente legge, sono collettivi i licenziamenti presi per una delle cause indicate nell'articolo 1, n. 2, della legge 20 maggio 1975, n. 164, nonché quelli causati da riduzione della dimensione produttiva ai sensi del terzo comma dell'articolo 42. Sono individuati tutti gli altri

Sono vietati i licenziamenti collettivi comunicati prima del decreto di cessazione delle procedure di mobilità, ancorché per una data successiva

## ART 79

Sono vietati i licenziamenti collettivi o individuali da chiunque operati in previsione o in occasione o in conseguenza di fallimenti, di concordati preventivi, di amministrazioni controllate, di liquidazioni coatte amministrative, o di amministrazioni straordinarie, che non avvengano in applicazione delle norme della presente legge

Sono vietati i licenziamenti collettivi o individuali in previsione o in occasione o in conseguenza di cessioni di azienda o di rami di azienda comunque attuate, e in ogni altro caso di successioni anche di fatto nel rapporto di lavoro da uno ad altro datore di lavoro. In tali casi, la applicazione delle norme di questo titolo ai casi in esso previsti, spetta al cessionario o al successore

Sono vietati i licenziamenti collettivi o individuali attuati per aggirare o comunque per eludere l'applicazione di una qualsiasi disposizione della presente legge o da quelle da essa richiamate

## ART 80

Il licenziamento collettivo è comunicato per iscritto ed è congruamente motivato, a pena di nullità

L'impugnazione del licenziamento collettivo è diretta a far constare l'insussistenza o l'illegittimità della causa di licenziamento o dell'eccedenza di personale, ancorché queste siano accertate in atti o provvedimenti della pubblica amministrazione, ivi comprese le dichiarazioni di cui all'articolo 45

L'impugnazione del licenziamento collettivo o del licenziamento individuale non pregiudica il conseguimento del trattamento di disoccupazione speciale di cui al titolo quarto della presente legge, da parte degli aventi diritto

Ferme restando le cause di illegittimità previste dalle leggi o dai contratti od accordi collettivi anche aziendali o individuali, l'impugnazione del licenziamento collettivo può investire, ai sensi della presente legge, anche la sussistenza dell'eccedenza di personale dopo l'esaurimento delle procedure di mobilità, con riferimento alla crisi o allo stato di ridotta dimensione produttiva dichiarati a norma della presente legge e di quelle da essa richiamate. Può investire altresì la sussistenza della crisi o della ridotta dimensione produttiva durante le procedure di mobilità e dopo il loro esaurimento

Il giudice che accerta l'insussistenza dell'eccedenza di personale nel caso previsto dal comma precedente, annulla il licenziamento collettivo ed applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti di tutti gli attori che l'hanno impugnato nel termine di cui all'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 607, ancorché la causa di licenziamento o l'eccedenza di personale siano dichiarate solo parzialmente insussistenti o illegittime

Se il giudice, nei giudizi di cui a questo articolo, accerta che lo stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva perdura dopo l'esaurimento delle procedure di mobilità o si è aggravato o che l'eccedenza di personale posta a base del licenziamento collettivo è determinata da fatti nuovi non esaminati o valutati dagli organi competenti nelle sedi previste dall'articolo 45, sospende il licenziamento col-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

lettivo ordinando l'esecuzione del contratto di lavoro e ne fa rapporto al Ministro del lavoro e della previdenza sociale cui comunica in copia gli atti e documenti del procedimento

Identicamente procede qualora gli risulti che l'eccedenza di personale posta a base del licenziamento collettivo sia da attribuire ad uno degli eventi che legittimerebbero una dichiarazione di crisi nei casi preveduti dalla presente legge e da quelle da essa richiamate, in caso sia stata emanata una dichiarazione di stato di ridotta dimensione produttiva, ovvero qualora riconosca che la detta eccedenza di personale sia da attribuire ad uno degli eventi che legittimerebbero la dichiarazione di ridotta dimensione produttiva, se sia stata emanata una dichiarazione di crisi

La sospensione non può avere durata superiore a 60 giorni. Qualora entro tale termine, il giudice accerti che una nuova dichiarazione ai sensi dell'articolo 45 è stata emanata con applicazione di nuove procedure di mobilità, annulla definitivamente il licenziamento collettivo e non pronuncia altra condanna se gli consti che il datore di lavoro abbia già riammesso in servizio i licenziati, con applicazione delle norme della presente legge qualora ne abbia titolo. La riammissione in servizio comporta di diritto la riattivazione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità. In ogni altro caso, annulla definitivamente il licenziamento collettivo e provvede ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il giudice che accerta l'illegittimità di un licenziamento collettivo provvede sempre ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche d'ufficio, qualunque sia la causa della illegittimità o il fine dell'accertamento.

## ART 81

Il giudice che, nel corso di uno dei giudizi di impugnazione di licenziamenti collettivi, accerta fatti da cui gli sia con-

sentito desumere l'insussistenza dello stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva dichiarati a norma della presente legge o di quelle da essa richiamate, ne fa rapporto al competente giudice penale ai sensi dell'articolo 85 e sospende il procedimento ai sensi dell'articolo 295 del codice di procedura civile

Il giudice penale può, in tal caso, disporre che il datore di lavoro riprenda l'esecuzione dei contratti di lavoro nei confronti dei dipendenti licenziati ai sensi dell'articolo 219 del codice di procedura penale

Il giudice che nel corso di un giudizio di impugnazione di licenziamento collettivo, accerta che la dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva è stata emanata in casi non consentiti dalla legge ed in ogni altro caso di illegittimità dei decreti relativi, li annulla anche d'ufficio, provvede ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dispone che del proprio decreto, ordinanza o sentenza sia data comunicazione alla autorità che li ha emanati. Il provvedimento del giudice è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale*

Il giudice provvede a norma di questo e del precedente articolo anche nel corso di giudizi di impugnazione di licenziamento individuale

Con l'azione contro il licenziamento individuale, possono essere proposte tutte le questioni attinenti alle procedure di mobilità e di collocamento in mobilità, nonché quelle relative alla sospensione del lavoro non ancora proposte. Dall'accertamento giudiziale della illegittimità di tali procedure, aventi riflessi sul caso singolo, a chiunque attribuibili conseguono sempre l'illegittimità del licenziamento individuale ed i provvedimenti di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e le dette procedure ancorché siano in corso, non possono essere riattivate nei confronti del lavoratore reintegrato

Ai licenziamenti previsti da questo articolo e dai due precedenti si applicano i commi terzo e seguenti dell'articolo 73, ma se il licenziamento dichiarato illegittimo è individuale, al dipendente che re-

cede l'indennità di anzianità e triplicata e la speciale indennità di fine lavoro raddoppiata

Su loro richiesta, i lavoratori reintegrati hanno diritto di essere trasferiti dovunque si manifesti la necessità di una posizione di lavoro equivalente. È fatto divieto di trasferire i lavoratori reintegrati per il biennio successivo alla loro reintegrazione, nonché in occasione della stessa

#### ART 82

Prima di partecipare agli incontri di cui all'articolo 77 e in ogni caso prima di procedere ai licenziamenti, il datore di lavoro deve formare e pubblicare una graduatoria generale dei dipendenti dovunque si trovino sul territorio nazionale, suddividendoli e formando all'interno di ciascuna classe, minori graduatorie. Il punteggio viene attribuito sulla scorta di quanto stabilito dal titolo primo e dal titolo secondo

Ai dipendenti così graduati che accettino di risolvere il rapporto col datore di lavoro è attribuita una indennità speciale straordinaria non tassabile pari al doppio delle indennità complessive di fine rapporto determinate ai sensi di legge e di contratto, da computarsi nei modi previsti dall'articolo 2121 del codice civile

Il datore di lavoro è tenuto a scegliere i lavoratori da licenziare fra quelli meno favoriti collocati nelle suddette graduatorie, le cui residenze si trovino ad una distanza, rispetto alla sede o unità operativa investita dai licenziamenti, non superiore a quella determinata ai sensi dell'articolo 25, dovunque essi prestino la loro opera

I lavoratori addetti alla sede o unità operativa investita dai licenziamenti, le cui residenze si trovino ad una distanza non superiore a quella determinata ai sensi dell'articolo 25, da sede o unità operativa non investita dai licenziamenti, possono essere trasferiti dal datore di lavoro a tale ultima sede, nel rispetto delle

altre condizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Per i tre mesi antecedenti e per i ventiquattro successivi alla comunicazione di cui all'articolo 77, i trasferimenti di personale fra sedi od unità operative dello stesso datore di lavoro sono vietati

I lavoratori cui si riferiscono i licenziamenti hanno la precedenza nell'effettuazione dei trasferimenti di cui al comma precedente, nel qual caso essi sono ammessi se vengono presi in luogo o in sostituzione dei licenziamenti

Durante gli stessi termini, sono vietate le assunzioni di personale con richiesta nominativa, numerica o per passaggio diretto per una qualunque delle sedi o unità operative rientranti nel perimetro delimitato a norma dell'articolo 64

#### ART 83

In caso di licenziamenti collettivi o individuali diversi da quelli disciplinari o in prova, spetta ai lavoratori licenziati priorità nelle assunzioni del medesimo datore di lavoro ovunque esse si verifichino, per la durata di ventiquattro mesi dalla data del licenziamento

A tal fine il datore di lavoro comunica le richieste di lavoro anche all'ufficio di collocamento dal quale gli erano stati avviati i lavoratori licenziati e l'ufficio ne dà immediatamente comunicazione agli interessati mediante telegramma. La stessa comunicazione il datore di lavoro è tenuto a fare alle rappresentanze sindacali comunque costituite e a darne pubblicità mediante affissione

Il datore di lavoro che assume personale diverso da quello per il quale vige l'obbligo di priorità senza che consti una rinuncia alla priorità, deve assumere anche questo

#### ART 84

In tutti i casi previsti dal presente titolo, sono fatte salve le condizioni individuali più favorevoli di accordi e contratti collettivi anche aziendali



## ART 85

Il datore di lavoro che per colpa dichiara sussistere uno stato di crisi o di ridotta dimensione produttiva insussistente o diverso da quello esistente ed ometta di chiedere o ritardi la richiesta delle dichiarazioni di cui all'articolo 45, è punito, se il fatto non costituisca più grave reato, e se ne seguano o siano seguiti licenziamenti collettivi o individuali o sospensioni con l'intervento della Cassa integrazione guadagni superiori a mesi tre, con la pena della reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 10 000 000 a lire 100 000 000. Si applica l'articolo 31 del codice penale per una durata non superiore al doppio della pena inflitta. Si applica altresì l'articolo 301 del codice di procedura penale. Se l'evento è voluto, le pene principali ed accessorie sono raddoppiate. Se il fatto è commesso per procedere ai detti licenziamenti o sospensioni, le pene sono triplicate.

## ART 86

Chiunque proceda a licenziamenti collettivi o individuali in violazione dei divieti contenuti in questo titolo e nell'articolo 42, secondo comma, è punito, se il fatto avviene per colpa, con le pene di cui all'articolo precedente. Se l'evento è voluto, le pene sono raddoppiate.

## ART 87

Nei casi previsti dall'articolo 1453 del codice civile, dagli articoli 18 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dall'articolo 700 del codice di procedura civile e negli altri casi previsti dalla presente legge, il giudice del lavoro di primo grado, che con decreto, ordinanza o sentenza, ha disposto l'esecuzione del contratto di lavoro rimasto ineseguito in sede di avvio o di cui successivamente è cessata l'ese-

cuzione anche in parte, ovvero ha disposto la reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato, è competente a emanare le successive disposizioni volte ad assicurare la pronta ed effettiva esecuzione coattiva dell'ordine di giustizia.

Il giudice provvede con decreto od ordinanza di cui agli articoli 700 e seguenti del codice di procedura civile su ricorso della parte interessata, con i quali nomina, se necessario, un amministratore giudiziario al quale conferisce i poteri relativi.

Per il conseguente giudizio di merito di cui al secondo comma dell'articolo 702 del codice di procedura civile è competente lo stesso giudice. Con la sentenza, il giudice condanna il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore il risarcimento del danno la cui misura non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile.

Ferma l'applicazione dell'articolo 36 in caso di rifiuto di esecuzione dell'ordine di giustizia di cui al primo comma, chiunque, richiestone dal giudice o dall'amministratore giudiziario di cui al secondo comma, rifiuti di ottemperare alle disposizioni ricevute e punito con la reclusione da uno a tre anni e con la multa da lire 1 000 000 a lire 50 000 000. L'articolo 31 del codice penale si applica in misura non superiore al doppio della pena base inflitta. Si applica l'articolo 301 del codice di procedura penale.

#### ART 88

Sono abrogati gli articoli 8, 10 e 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Ogni patto od accordo o rinuncia anche tacita o di fatto, contrari e incompatibili con le norme di questo titolo e dei due titoli precedenti sono nulli di diritto.

Ove il presente titolo non disponga, si applicano le norme contenute nei due titoli precedenti e quelle da queste richiamate.

## TITOLO IV

PROVVEDIMENTI  
PER LA GARANZIA DEL SALARIO

## ART 89

L'integrazione retributiva ordinaria e straordinaria è dovuta nella misura dell'80 per cento della retribuzione globale di fatto che agli operai dipendenti da imprese industriali, da imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, e di escavazione e lavorazione di materiali lapidei sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le 0 ed il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali

Nei casi di intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni agli impiegati sospesi dal lavoro è corrisposta una integrazione retributiva pari all'80 per cento della quota di retribuzione mensile che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate

L'importo dell'integrazione retributiva, sia per gli operai sia per gli impiegati, calcolato tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga, non può superare l'ammontare mensile di lire 600 000, detto importo massimo va comunque rapportato alle ore di integrazione autorizzate

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, compreso quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, detto importo massimo è aumentato in misura pari all'80 per cento dell'aumento dell'indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti maturato nell'anno precedente

Il trattamento di integrazione retributiva sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera eventualmente spettante al lavoratore a carico degli enti che la erogano

## ART 90

L'integrazione salariale ordinaria è disposta dalla sede provinciale dell'Istituto

nazionale della previdenza sociale, competente per territorio, previa conforme deliberazione della commissione provinciale di cui all'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164

Avverso il provvedimento della commissione provinciale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla notifica, anche da parte di ciascuno dei partecipanti alle sedute della commissione che nel corso della votazione abbia motivato il proprio dissenso chiedendone l'inserimento a verbale, al comitato speciale di cui all'articolo 7 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788

Sul ricorso di cui al presente articolo il comitato speciale decide in via definitiva entro il termine di 60 giorni dalla data di presentazione del ricorso medesimo. Trascorso tale termine gli interessati possono adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

Per le aziende industriali ed artigiane dell'edilizia ed affini e di escavazione e lavorazione di materiali lapidei restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 2, 3 e 4 della legge 6 agosto 1975, n. 427

La sede provinciale dell'INPS comunica alla commissione regionale per l'impiego le decisioni assunte a norma del presente articolo

I provvedimenti previsti da questo articolo vengono comunicati alle rappresentanze sindacali comunque costituite in copia ed allegati nonché alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria. Essi sono affissi a cura del datore di lavoro. I termini di cui a questo articolo decorrono dall'affissione.

#### ART 91

L'integrazione retributiva ordinaria può essere concessa solo nei casi in cui sia certa la continuazione del rapporto di lavoro e sia espressamente pattuita la riammissione ad orario pieno in servizio al termine del periodo di integrazione. Eventuali proroghe sono concesse alle medesime condizioni e sono disposte con decre-

to del Ministro del lavoro e della previdenza sociale

Sono vietate le proroghe consecutive in numero superiore a due e per una durata complessiva superiore al periodo iniziale

Sono vietate le proroghe retroattive

L'estinzione della causa d'intervento deve essere comunicata dal datore entro 24 ore dalla sua verifica e produce di diritto la riammissione in servizio del personale sospeso e la cessazione del beneficio della integrazione

#### ART 92

Il datore di lavoro è ammesso al beneficio dell'integrazione retributiva straordinaria mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità alla presente legge e a quelle da essa richiamate

L'integrazione retributiva straordinaria per situazioni che non presentano riflessi occupazionali può essere concessa o prorogata per una durata complessiva massima di 24 mesi in un qualsiasi biennio

L'integrazione retributiva straordinaria dipendente da dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva non può essere concessa né prorogata per una durata complessiva superiore ai 24 mesi in un qualsiasi biennio. Nei casi in cui le procedure di mobilità abbiano una durata superiore, il datore di lavoro è tenuto a riattivare il pieno trattamento retributivo ai lavoratori che siano ancora sospesi

Fra la scadenza dell'ultima integrazione straordinaria e la concessione della successiva non possono decorrere meno di dodici mesi

Sono vietate le concessioni retroattive

Il beneficio dell'integrazione retributiva ordinaria e straordinaria non può superare il limite di trentasei mesi in un qualsiasi quinquennio per ciascuna sede o unità operativa

Nei casi di dichiarazione di crisi o di ridotta dimensione produttiva ai sensi della presente legge e di quelle da essa ri-

chiamate, i datori di lavoro ubicati nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, possono essere ammessi a beneficiare dell'integrazione retributiva straordinaria per un ulteriore periodo di 12 mesi. In tal caso, il limite di cui al quarto comma viene elevato a quarantotto mesi in un quinquennio.

In tutti i casi preveduti da questo articolo, il Ministro del lavoro, qualora l'integrazione salariale straordinaria e ordinaria abbia superato in ciascun caso i trentasei mesi, può intervenire con propri decreti ai sensi dei commi terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 42, sempreche l'integrazione complessiva abbia interessato più di un decimo dell'organico complessivo.

Se la durata suddetta è complessivamente di oltre 24 mesi riferita alla metà più uno dell'organico complessivo d'impresa, di questa è disposta l'amministrazione straordinaria ai sensi della legge 3 aprile 1979, n. 95, e successive modificazioni.

#### ART 93

La commissione regionale per l'impiego esprime parere in ordine alle richieste di intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni. L'istruttoria tecnica di dette richieste è demandata all'Ufficio regionale del lavoro.

Le disposizioni contenute nell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 464, continuano ad applicarsi nei casi in cui non siano stati costituiti gli organi collegiali previsti dall'articolo 22, penultimo comma, della legge 12 agosto 1977, n. 675.

#### ART 94

I periodi di sospensione e di riduzione di orario, per i quali è ammessa l'integrazione salariale, sono riconosciuti utili di ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidita, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della sua misura.

Il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale

Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della Cassa integrazione guadagni, al Fondo pensioni lavoratori dipendenti

#### ART 95

L'integrazione salariale è assoggettata all'imposta sul reddito delle persone fisiche

Sulle somme che saranno corrisposte direttamente ai lavoratori interessati a titolo di integrazione salariale l'Istituto nazionale della previdenza sociale è tenuto ad effettuare una ritenuta del dieci per cento a titolo di acconto sull'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti

Ai trattamenti di integrazione salariale si applica la disciplina relativa al cumulo della pensione con la retribuzione di cui all'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, e successive modificazioni

#### ART 96

Le Commissioni regionali per l'impiego possono disporre che le amministrazioni pubbliche stipulino con i lavoratori cui si applica un provvedimento di sospensione assistita dall'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria contratti a termine non rinnovabili per attività compatibili con la professionalità posseduta, nell'ambito dei corsi di formazione, di qualificazione o riqualificazione professionale, nonché per opere e servizi di pubblica utilità, a condizione che il contratto sia stipulato per iscritto, contenga a pena di nullità l'indicazione dell'opera o del servizio nonché del termine, la qualificazione professionale del lavoratore ed una dichiarazione di equivalenza sottoscritta assieme al lavoratore dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o dalle rappresentanze

sindacali comunque costituite. Del contratto deve essere rilasciata copia all'interessato.

In tal caso, il datore di lavoro è ammesso al beneficio dell'integrazione salariale fino al 100 per cento della retribuzione, e questa viene corrispondentemente elevata nel periodo di occupazione. Alla cessazione del contratto, non si fa luogo a corresponsione di indennità di anzianità o di preavviso.

#### ART 97

Nel periodo compreso fra la data di pubblicazione del decreto-legge 11 dicembre 1979, n. 624, e il 31 dicembre 1982, ai lavoratori licenziati da imprese per le quali siano intervenute le dichiarazioni di cui all'articolo 45 e che abbiano compiuto 55 anni di età se uomini o 50 se donne e possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti 180 contributi mensili ovvero 780 contributi settimanali di cui, rispettivamente, alle tabelle A e B allegate al decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, spetta, a domanda, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello stabilito dai decreti di cui al precedente articolo 32 o a quello della risoluzione del rapporto, se posteriore, il trattamento di pensione sulla base dell'anzianità contributiva aumentata di un periodo pari a quello compreso fra la data della risoluzione del rapporto e quella di compimento di 60 anni se uomini e 55 se donne. Tale norma si applica anche in caso di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro.

La Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria corrisponde alla gestione pensionistica una somma pari ai due terzi dell'importo risultante dall'applicazione della aliquota contributiva in vigore, per la gestione medesima, sull'importo che si ottiene moltiplicando per i mesi di anticipazione della pensione l'ultima retribuzione percepita da ogni lavoratore interessato, rapportata a mese, il



restante terzo è posto a carico dell'impresa I contributi versati dalla Cassa integrazione guadagni vengono iscritti nella contabilità separata relativa agli interventi straordinari

I lavoratori interessati, che versino nell'ipotesi di cui al primo comma, devono esercitare il diritto di opzione tra il trattamento di pensione previsto dal presente articolo ed il trattamento straordinario di integrazione salariale entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge o dal verificarsi degli eventi di cui al comma medesimo

È abrogato l'articolo 11 della legge 5 novembre 1968, n 1115, e successive modificazioni

Per la copertura degli oneri derivanti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 12 della legge 5 novembre 1968, n 1115

Il trattamento di pensione di cui al presente articolo non è cumulabile con il trattamento speciale di disoccupazione

#### ART 98

L'importo giornaliero del trattamento speciale di disoccupazione di cui all'articolo 48 della legge 5 novembre 1968, n 1115, ed all'articolo 10 della legge 6 agosto 1975, n 427, è elevato dai due terzi all'ottanta per cento, fermo restando il limite massimo di cui al precedente articolo 28

Nei casi previsti dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1972, n 464, dall'articolo 4-ter del decreto-legge 30 marzo 1978, numero 80, convertito, con modificazioni, nella legge 26 maggio 1978, n 215, e dall'articolo 12 della legge 6 agosto 1975, n 427, il trattamento speciale di disoccupazione può essere prolungato, per periodi trimestrali, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta della commissione regionale per l'impiego, fino a raggiungere un periodo massimo complessivo di dodici mesi. Successivamente al sesto mese di concessione del trattamento speciale, l'importo dello stesso è ridotto in misura

pari al 10 per cento, per ogni trimestre di proroga. In nessun caso il lavoratore può godere del trattamento di disoccupazione speciale e del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale, per un periodo complessivamente superiore a trentasei mesi nel quadriennio.

Il lavoratore avente diritto al trattamento speciale di disoccupazione di cui all'articolo 8 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, può optare, entro tre mesi dalla domanda di prestazione, per la liquidazione in unica soluzione di un'indennità pari a sei mesi del predetto trattamento. Dalla predetta indennità è detratto l'importo del trattamento speciale eventualmente goduto dal lavoratore precedentemente alla liquidazione dell'indennità stessa.

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, secondo comma, lettera b), della legge 5 novembre 1968, n. 1115, l'indennità di cui al comma precedente è erogata dalla gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria amministrata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni e integrazioni.

Le disposizioni, di cui agli articoli 8 e 9 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, trovano applicazione anche per i casi di cessazione totale dell'attività da parte di imprese industriali, per qualsiasi causa la stessa sia intervenuta.

#### ART 99

I trattamenti speciali di disoccupazione non sono cumulabili con gli assegni, le indennità e i compensi spettanti per i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Durante i periodi di godimento del trattamento speciale il disoccupato ha diritto agli assegni familiari previsti dall'articolo 6 della legge 5 novembre 1968, n. 1115.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale è tenuto ad effettuare una ritenuta del dieci per cento a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti

## ART 100

Il trattamento speciale di disoccupazione in favore dei lavoratori licenziati a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge e corrisposto dal giorno dell'iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento, nel caso in cui l'iscrizione avvenga entro i sette giorni successivi a quello del licenziamento, il trattamento speciale è corrisposto dal primo giorno di disoccupazione

Fermo restando quanto previsto nel primo comma, il diritto al trattamento speciale si prescrive nel termine di due anni dalla data del licenziamento

Nel caso in cui il lavoratore abbia diritto al trattamento speciale, anche l'eventuale diritto all'indennità ordinaria si prescrive nel termine di cui al comma precedente

Il trattamento di disoccupazione speciale è sospeso per la durata del periodo di prova ed è riattivato di diritto in ogni caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore in prova o in periodo di prova, fino al raggiungimento della durata stabilita

Il trattamento di disoccupazione speciale è dovuto in ogni altro caso di licenziamento collettivo o individuale non dipendente da causa disciplinare

## ART 101

Nessun lavoratore può essere sospeso con intervento della Cassa integrazione guadagni per più di 24 mesi complessivamente, ferme restando le disposizioni della presente legge sulla rotazione

Nessun lavoratore può essere sospeso senza l'intervento della Cassa integrazione guadagni per più di 12 mesi complessiva-

mente, fermi gli obblighi di rotazione di cui al comma precedente

Nessun lavoratore può restare sospeso ininterrottamente per più di dodici mesi, fermi gli obblighi di rotazione

Il periodo d'impiego ai sensi dell'articolo 96 non viene computato agli effetti di questo articolo. Esso è computato come rotazione

#### ART 102

Fermo quanto disposto dagli articoli 65 e 66, in nessun caso l'ammissione del datore di lavoro al beneficio della Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, lo esonera dal pagamento della retribuzione nella quota dovuta per legge o per contratto alle scadenze stabilite

Ogni patto contrario, individuale o collettivo, e nullo di diritto. È abrogata ogni disposizione contraria o incompatibile

Contro le sospensioni di personale attuate con o senza l'intervento della Cassa integrazione guadagni sempreché effettuate a norma della presente legge non sono esperibili altre azioni giudiziarie che quelle previste dalla presente legge. È sempre salva l'azione penale

Qualora sia superato il limite massimo di permanenza di cui all'articolo 101, e il lavoratore si trovi nondimeno sospeso con o senza intervento della Cassa integrazione guadagni, il lavoratore si considera licenziato ed a lui è concessa azione contro il licenziamento individuale ai sensi degli articoli 80 e 81

### TITOLO V

#### NORME FINALI E TRANSITORIE

#### ART 103

L'articolo 323 del codice penale è sostituito dal seguente

« Il pubblico ufficiale che, abusando per colpa dei poteri inerenti alle sue fun-

zioni, e recando ad altri un danno o procurandogli un vantaggio, commette un qualsiasi fatto non preveduto come reato da una particolare disposizione di legge, è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire ventimila a quattrocentomila

Se l'abuso è voluto, la pena è raddoppiata. Se l'abuso è voluto per recare ad altri un danno o per procurargli un vantaggio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da lire quarantamila a ottocentomila

Si applica in ogni caso l'articolo 31 del codice penale in misura non inferiore al doppio e non superiore al quadruplo della pena base inflitta

Si applica in ogni caso l'articolo 301 del codice di procedura penale »

Se taluno dei fatti preveduti come reato dagli articoli 317 a 324 del codice penale ricade nelle previsioni della presente legge, la competenza a conoscerne è regolata dall'articolo 37

#### ART 104

L'articolo 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, è sostituito dal seguente

« In caso di inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e comminata all'imprenditore e all'appaltatore o altro intermediario l'ammenda da lire 50 000 a lire 200 000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, ferma restando l'applicazione delle sanzioni penali previste per la violazione della legge 29 aprile 1949, n. 264, e delle altre leggi in materia »

L'articolo 6 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, è sostituito dal seguente

« Nei casi di inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3, è comminata all'appaltatore l'ammenda da lire 25 000 a lire 100 000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'inosservanza e per ogni giornata di sua occupazione

L'imprenditore è civilmente responsabile per il pagamento dell'ammenda di cui al comma precedente »

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

L'articolo 7 della legge 18 aprile 1962, n 230, è sostituito dal seguente

« Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dalla presente legge, il datore di lavoro è punito con l'ammenda da lire 25 000 a lire 100 000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'inosservanza stessa e per ogni giornata di sua occupazione illecita »

## ART 105

L'ultimo comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n 300, è sostituito dai seguenti

« Il datore di lavoro che non ottempera ai decreti, ordinanze o sentenze pronunciate in attuazione del presente articolo è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 5 milioni a lire 100 milioni. È inoltre condannato, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni della somma di lire 10 milioni

La sentenza è pubblicata ai sensi dell'articolo 36 del codice penale »

Il penultimo comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n 300, è sostituito dal seguente

« Il datore di lavoro che non ottempera ai decreti o alle sentenze pronunciate in attuazione del presente articolo è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa da lire 10 milioni a lire 200 milioni. È inoltre condannato, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni della somma di lire 20 milioni »

## ART 106

Il penultimo comma dell'articolo 33 della legge 20 maggio 1970, n 300, è sostituito dal seguente

« Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori presso gli uffici di collocamento, sono applicate le pene previste dall'articolo 38 della presente legge »

L'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente

« Salvo che non sia diversamente disposto nella presente legge, questa si applica a tutti i datori di lavoro pubblici o privati e alle amministrazioni dello Stato e dei minori enti territoriali, quale che sia la dimensione del loro organico e in ciascuna sede od unità operativa

Nondimeno, per le imprese industriali, commerciali e di navigazione, le disposizioni dell'articolo 18 si applicano solo se l'organico complessivo riferito al territorio nazionale sia superiore a quindici unità, ivi compresi i lavoratori apprendisti, se in numero superiore a due, quelli a tempo parziale o a tempo determinato, quelli assenti per qualsiasi causa con obbligo di conservazione del posto ancorché non sostituiti. Se sostituiti si computano i sostituiti. Il predetto limite non si applica se consti l'impiego abusivo di lavoratori a qualsiasi titolo

Per le imprese agricole il limite è ridotto a cinque unità

Per le imprese industriali, commerciali e di navigazione, le altre disposizioni del titolo terzo si applicano a ciascuna sede od unità operativa che occupi più di quindici dipendenti o che avendo collocazione nello stesso comune, occupino insieme più di quindici dipendenti. La stessa disposizione si applica a quelle sedi od unità operative che distano fra loro non più di sessanta chilometri

In navigazione, le disposizioni del titolo terzo si applicano all'unità con più di quindici addetti

I contratti collettivi di lavoro si uniformano alla presente legge, e ne sono salve le disposizioni individuali e collettive più favorevoli »

Il primo comma dell'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente

« Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15 sono punite, salvo che il fatto non costituisca reato più grave, con la reclusione da tre mesi a due anni e con la multa da lire un milione a lire 10 mi-

ioni, se l'evento è voluto. Negli altri casi con l'arresto da un mese ad un anno e con l'ammenda da lire 500 000 a lire 5 milioni. Nel caso di delitto non colposo, la condanna importa l'interdizione temporanea di cui all'articolo 31 del codice penale per un tempo non superiore al doppio della pena base inflitta. Negli altri casi, si applica la sospensione di cui all'articolo 35 del codice penale nella stessa misura. Si applica l'articolo 301 del codice di procedura penale »

La lettera *b*) del primo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituita dalla seguente

« *b*) licenziare un lavoratore, discriminarlo nelle valutazioni di professionalità o nell'assegnazione di categoria, qualifica o fascia professionale o di mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio a causa della affiliazione od attività politica, sindacale o culturale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero »

Il secondo comma dello stesso articolo 15, è sostituito dai seguenti

« Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti od atti causati da discriminazione religiosa, razziale, di lingua, di sesso, di origine sociale o geografica

Se alcuno dei patti o atti sia seguito da fatti conformi, anche questi sono nulli di diritto

Se la discriminazione è operata di fatto, essa importa la nullità dei comportamenti di cui si compone

Se ai fini di discriminazione di cui a questo articolo, talun patto o fatto o comportamento risulta omesso, questo deve essere immediatamente attuato o, in mancanza, ordinato dal giudice »

#### ART 107

Tutti gli atti e provvedimenti previsti dalla presente legge di competenza del Ministro del lavoro e della previdenza so-



ciale, da lui o per sua delega sottoscritti, sono controfirmati dal competente direttore generale del ministero, il quale ne assume la corresponsabilità penale ed amministrativa, a pena di nullità

Nei casi previsti dal comma precedente, l'azione penale nei confronti del direttore generale del ministero è sempre riservata alla competenza esclusiva della autorità giudiziaria ordinaria, ancorché sia iniziato il procedimento di cui all'articolo 96 della Costituzione o questo sia terminato senza che sia promosso il giudizio di cui all'articolo 134 della Costituzione. Se questo è iniziato, il procedimento penale è sospeso.

#### ART 108

Per tutti i reati previsti dalla presente legge e per quelli previsti da norme modificate dalla presente legge, i termini di prescrizione sono raddoppiati.

#### ART 109

Alle procedure di mobilità in corso alla data di entrata in vigore della presente legge si applicano le leggi 12 agosto 1977, n. 675, e 29 aprile 1949, n. 264, nonché le altre norme o disposizioni applicabili non abrogate dalla presente legge con specifica disposizione.

I licenziamenti sospesi ai sensi dell'articolo 2 della legge 27 luglio 1979, numero 301, sono, dalla data di entrata in vigore della presente legge, nulli di diritto. Se la reintegrazione avviene spontaneamente entro trenta giorni, non si fa luogo al risarcimento dei danni. Se, in conseguenza dell'applicazione della presente legge, le imprese successivamente procedono a licenziamenti collettivi o individuali ai sensi della presente legge, è sempre dovuto il trattamento di disoccupazione speciale di cui al titolo quarto ancorché il lavoratore ne abbia già beneficiato ai sensi della legge 27 luglio 1979, n. 301 »

## ART 110

È posta a carico dei datori di lavoro l'istituzione di corsi di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e riqualificazione professionale a livello aziendale in tutti i casi in cui un qualche effetto è fatto dipendere, dalla presente legge, dalla esistenza e frequenza da parte di lavoratori di taluno di tali corsi

Tali corsi sono istituiti a livello d'impresa o di datore di lavoro in ciascuna sede sita nella o in prossimità del capoluogo di regione. Il datore di lavoro garantisce ai lavoratori il rimborso delle spese di viaggio.

Più corsi aziendali possono consorzarsi purché non ne segua interruzione o sospensione dei corsi.

I datori di lavoro che hanno meno di mille dipendenti sul territorio nazionale usufruiscono dei corsi istituiti dagli altri datori di lavoro appartenenti allo stesso settore di attività o, in mancanza, a settori contigui.

I costi e le spese di istituzione e gestione dei corsi sono posti a carico del fondo di cui all'articolo 28 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

I corsi previsti da questo articolo durano fino a quando non sono sostituiti operativamente dai corsi previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845.