

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1118

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CIPRIANI, RUSSO FRANCO

Presentata il 22 luglio 1987

Estensione della procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, alle violazioni delle norme sulla tutela delle condizioni di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — Questa proposta di legge raccoglie una proposta dell'associazione « Magistratura democratica » scaturita da una riflessione intorno alla morte di 13 lavoratori avvenuta venerdì 13 marzo 1987 a Ravenna, e vuole stimolare l'iniziativa anche degli altri partiti politici su questo terreno.

Erano infatti « morti programmate » quelle dei 13 lavoratori che al cantiere della società Mecnavi, a Ravenna, riparavano la *Elisabetta Montanari*. Non è una forzatura la nostra. Sono parole dello stesso arcivescovo di Ravenna, monsignor Ersilio Tonini, che in una sua intervista parla di morte « implicitamente messa in preventivo e accettata quando il criterio determinante nell'organizzazione del lavoro è la fretta, il profitto ». È, però, la logica generale di tutto un sistema economico, sociale e politico, « una barbarie originale » dove poco contano le leggi e le regole.

Qualche tempo fa il Governo si gloriava del sorpasso dalla nostra economia in termini quantitativi su quella della Gran Bretagna. Quel sorpasso è stato reso possibile dall'inglobamento nei conti nazionali della tanto esaltata economia sommersa di cui i 13 morti di Ravenna rappresentano drammaticamente l'altra faccia della medaglia. Emerge l'economia nera, ma il precariato di massa rimane, però, « sommerso » e i lavoratori « marginali », invisibili.

L'economista Augusto Graziani da tempo ha definito la politica del Governo Craxi nei confronti dell'occupazione come una politica volta ad una precarizzazione di massa.

In quest'ultimo decennio si è prodotto non tanto un passaggio da una struttura di quasi piena occupazione ad una struttura di disoccupazione — rileva Graziani — ma « piuttosto il passaggio da una strut-

tura dominata da un sistema di garanzie, ad una struttura dominata dal precariato ».

Un precariato dai mille volti che si sviluppa dalla duplice precarizzazione sul piano del lavoro e sul piano sociale « tendente a relegare il lavoratore nel limbo della perenne incertezza ». Sono la realtà delle piccole e piccolissime aziende con meno di 16 dipendenti che impiegano 6-7 milioni di persone. Si può affermare in base ai dati ISTAT che poco meno della metà dei lavoratori svolge la propria attività in piccole imprese sotto i 50 dipendenti; senza contratto aziendale, con una minor tutela in caso di malattia; nelle aziende con meno di 16 dipendenti non viene applicata la normativa dello Statuto dei lavoratori in materia di giusta causa in caso di licenziamento (la garanzia di base per i lavoratori per potersi sottrarre ad ogni ricatto); di fatto mancano i diritti sindacali; non si ha in larga misura diritto alla cassa integrazione né alla disoccupazione straordinaria.

L'espansione delle piccole imprese è dovuta soprattutto al decentramento produttivo. « Oggi la fabbrica — afferma un sindacalista ravennate — non è più il luogo del lavoro ma il luogo per la distribuzione del lavoro. C'è una grande proliferazione dell'artigianato ».

Metà della classe lavoratrice è praticamente fuori dal sistema delle garanzie legislative e sindacali effettive.

La precarizzazione del lavoro è stata realizzata con i fatti ma anche con la tendenza alla controriforma del diritto del lavoro, nella liberalizzazione pressoché assoluta del mercato del lavoro in entrata ed in uscita.

Le assunzioni sono ormai quasi tutte nominative, quelle numeriche sono diventate l'eccezione con la legge n. 863 del 1984 e poi con l'articolo 21 della legge n. 56 del 1987 (la riforma del collocamento) che ha introdotto la richiesta nominativa per l'assunzione degli apprendisti in conformità con quanto previsto per i contratti di formazione e lavoro.

L'età massima degli apprendisti è stata innalzata fino a 29 anni (anche se,

in teoria, limitatamente alle qualifiche ad alto contenuto professionale). E visto la secca riduzione della retribuzione degli apprendisti realizzata negli anni scorsi a livello di accordi sindacali, si rischia di vivere fino a 30 anni con « salari d'ingresso » al disotto del minimo vitale.

Con l'articolo 23 della stessa legge si estendono i casi in cui si può ricorrere al contratto a termine. I lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro e gli apprendisti sono stati esclusi dal computo dei limiti numerici per l'applicazione della giusta causa in caso di licenziamenti e per l'applicazione dello Statuto. Per cui anche in aziende di trenta dipendenti il datore di lavoro può licenziare a sua discrezione i dipendenti ed in tali aziende il sindacato non può entrare. Con la legge-quadro approvata recentemente la categoria dell'artigianato ha poi inglobato lo stesso decentramento produttivo delle grandi aziende.

Il senatore Giugni, propone (Atto Senato n. 1537) di superare l'articolo 18 dello statuto che prevede l'obbligo di reintegrazione nel caso di licenziamento illegittimo, mantenendolo solo per le imprese con oltre 80 dipendenti. In pratica per una minoranza di lavoratori. E così dopo la scala mobile anche lo Statuto dei lavoratori sarebbe definitivamente tolto di mezzo.

Nel frattempo, quindici giorni prima della sciagura di Ravenna con l'articolo 26 della legge del 28 febbraio 1987, n. 56, si depenalizzano le violazioni delle norme sul collocamento (prima punibili a norma dello Statuto con l'arresto da 15 giorni ad un anno) dando l'avallo semi ufficiale al lavoro nero.

Dietro a tutto ciò c'è l'illusione, che una *deregulation* del rapporto di lavoro possa produrre un incremento dell'occupazione. È la stessa logica che porta a tollerare, in nome della creazione di posti di lavoro purché siano, qualunque situazione di rischio e di nocività ambientale.

Già, perché i tredici morti di Ravenna non sono un caso isolato, una tragedia. Sono viceversa la quotidianità.

Una proposta può essere quella di estendere la procedura di urgenza prevista dall'articolo 28 dello Statuto per le attività antisindacali alle violazioni delle norme sul collocamento e sulla prevenzione, dando così al sindacato un ruolo paraispettivo ed un forte ed efficace strumento per collegarsi alle fasce più deboli, contrattualmente, nel mondo del lavoro.

L'articolo 28 è certamente, come è stato detto da più parti, la norma più importante dello Statuto: la « chiave di volta che ne assicura l'attuazione pratica », il « vero cardine della tutela » dei diritti da esso stabiliti. Sotto l'aspetto dei contenuti sostanziali, cioè dei diritti e delle libertà garantite ai lavoratori, lo Statuto non contiene infatti grandi novità rispetto alla Costituzione, che già le sanciva in via generale e con riguardo quindi anche ai lavoratori all'interno dei loro luoghi di lavoro. Ma quei diritti e quelle libertà erano lettera morta, come continuano ad esserlo in tutti gli ambienti di vita « privati » (la famiglia, la scuola, e tuttora, nonostante lo Statuto, la maggior parte dei luoghi di lavoro), in mancanza di strumenti processuali idonei a garantirli. La vera novità introdotta dallo Statuto con l'articolo 28 è appunto la « giustiziabilità » di questi diritti; cioè la possibilità di ricorrere al Pretore, per ottenere la tutela in via di urgenza, attra-

verso la repressione penale delle attività padronali che violano i diritti e le libertà sindacali, e l'immediata rimozione di ogni loro effetto.

Con l'articolo unico che viene proposto si estenderebbe la tutela di diritti da considerare essenziali a difesa della parte più debole sul mercato del lavoro.

Si tratta delle violazioni delle norme di legge non solo sulla tutela antinfortunistica ed ambientale e sul collocamento ordinario ed obbligatorio ma anche di alcune norme fondamentali per la tutela delle condizioni di lavoro: dai limiti massimi del lavoro straordinario, alla tutela del lavoro femminile e minorile, alla parità tra i sessi in materia di lavoro, nonché, per le norme che prevedono il pagamento della retribuzione tramite busta-paga, il divieto di intermediazione di manodopera e la disciplina degli appalti e subappalti, sul lavoro a domicilio, sull'obbligo negli appalti pubblici da parte degli imprenditori di applicare i contratti collettivi di lavoro.

Anche con questa nostra proposta intendiamo contribuire ad avviare una controtendenza culturale e pratica nei confronti del neoliberalismo e della « deregulation » per un sistema di tutela più moderno, rilanciando sul terreno del diritto del lavoro un nuovo garantismo per la parte sociale più debole.

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. L'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« ART. 28. — (*Repressione della condotta antisindacale*). — 1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti e della violazione delle norme sulla tutela delle condizioni di lavoro.

2. Il procedimento previsto dal comma 1 si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere comportamenti che violano le norme di legge sulla tutela delle condizioni di igiene e di sicurezza del lavoro, sul collocamento, sulle assunzioni obbligatorie, sui limiti massimi del lavoro straordinario, sui riposi settimanali, sulla tutela del lavoro femminile e minorile, sulla parità tra uomini e donne in materia di lavoro, nonché le norme previste dalle leggi 5 gennaio 1953, n. 4, 23 ottobre 1960, n. 1369 e successive modificazioni, nonché dall'articolo 36 della presente legge.

3. Nel procedimento di cui al comma 2 non si applica la sospensione prevista dall'articolo 3, secondo comma, del codice di procedura penale.

4. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con

cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma 5.

5. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

6. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al comma 1, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale ».